



SELIT Consulting

**SELIT LEADER®,**  
**Le test qui ouvre les perspectives**  
Recrutement

**TEST D'ISABELLE DUPOND**

## SELIT LEADER®

SELIT LEADER® est un modèle managérial qui permet d'identifier votre style de leadership parmi les 16 répertoriés plus leurs combinaisons. Dans la mesure où nous manageons en fonction de notre personnalité, l'efficacité de tout manager passe par la connaissance la plus poussée possible de soi.

Le but de ce test est donc de vous aider à mieux vous connaître, identifier les points forts sur lesquels vous appuyer pour mener à bien votre rôle de Manager, mais aussi de mettre à jour vos zones de vigilance afin de mettre en place un management prenant en compte les quatre aspects du management : les équipes, les tâches, les projets, de la performance.

Plus qu'un modèle, SELIT LEADER® est un outil d'analyse dynamique de votre personnalité.

Il s'appuie sur :

- ✓ Les 20 000 managers et commerciaux que j'ai formés et accompagnés à ce jour.
- ✓ Le fonctionnement du cerveau.
- ✓ Les typologies de Carl JUNG.
- ✓ L'IA

BONNE LECTURE

# SOMMAIRE

1.

## Qui est Isabelle?

Son profil général.

Ses émotions dominantes.

Son implication dans le travail.

Positivité, autonomie, capacité se motiver sur le long terme affirmation de soi, gestion des émotions, confiance en soi.

Son mode de penser et approche des situations.

Ce qui motive et démotive Isabelle

2.

## Quel est son équilibre managérial ?

Ses préférences managériales.

Ses styles de Leadership

3.

## Comment manage Isabelle?

Ses points forts et ses zones de progrès dans le management des équipes, des tâches, des projets, de la performance.

Négociation, gestion des conflits, communication, motivation des équipes, communication , gestion du stress, délégation, prise de décision, prise de risques

4.

## Sa candidature au poste de Team Leader inside sales

Son adéquation au poste & points à vérifier

Comment l'intégrer et la manager sur le long terme

Compatibilités, incompatibilités et complémentarités avec son futur N+1

# 1.

## Qui est Isabelle?

### Profil général

Isabelle incarne une figure de leader dynamique, animée par une ambition sans faille et une volonté inébranlable de faire avancer les choses. Elle inspire ceux qui l'entourent par son énergie communicative et sa capacité à transformer une vision en actions concrètes. Toujours en quête d'innovation, elle explore des idées nouvelles avec audace, bousculant parfois les conventions pour ouvrir la voie à des solutions originales. Sa pensée rapide et stratégique lui permet de jongler avec aisance entre les détails analytiques et la vue d'ensemble, anticipant les défis avant même qu'ils ne se présentent.

Son assurance et son autonomie lui confèrent une facilité d'action qui peut impressionner. Elle avance avec détermination, ne se laissant ni freiner par l'incertitude ni submerger par l'adversité. Face aux obstacles, elle démontre une résilience exceptionnelle, trouvant toujours l'élan nécessaire pour rebondir et poursuivre ses objectifs. Son optimisme contagieux insuffle à son entourage une motivation constante, créant un environnement où les défis sont perçus comme des opportunités plutôt que comme des barrières.

Dans ses interactions, elle sait captiver et convaincre. Son charisme et son aisance relationnelle lui permettent d'exercer une influence positive, tout en maintenant une communication claire et impactante. Sa sensibilité aux dynamiques humaines la rend attentive aux besoins de ses collaborateurs, bien qu'elle puisse parfois exiger un niveau de performance très élevé. Son sens du détail et sa recherche de l'excellence peuvent la pousser à être exigeante, tant envers elle-même qu'envers son équipe. Si cela garantit souvent des résultats de haute qualité, cela peut également créer une pression qui ne convient pas à tous.

Cependant, son désir constant d'aller de l'avant peut parfois la conduire à sous-estimer la nécessité de respecter certaines structures ou procédures établies. Son goût prononcé pour la compétition, bien que stimulant, peut la rendre perçue comme une adversaire redoutable plutôt qu'une partenaire collaborative. Trouver un équilibre entre audace et pragmatisme, entre performance et bienveillance, pourrait lui permettre de renforcer encore davantage son impact.

Malgré son approche parfois tranchée, elle sait faire preuve d'une grande capacité d'adaptation, ajustant son discours et son attitude en fonction des situations et des personnes en face d'elle. Son intuition fine et sa perspicacité lui permettent de capter rapidement les signaux faibles et d'orienter ses décisions avec justesse. Son habileté à gérer la pression et à maintenir le cap, même dans les moments de turbulence, en font une figure rassurante pour ceux qui travaillent à ses côtés.

Ainsi, Isabelle est une leader passionnée, capable d'insuffler une dynamique de changement et d'excellence. Si elle parvient à tempérer certaines exigences et à canaliser son ambition dans une approche plus collaborative, elle pourra non seulement décupler son efficacité, mais aussi renforcer la cohésion et l'adhésion au sein de ses équipes. Son potentiel est immense, et son impact peut être d'autant plus significatif qu'elle parviendra à harmoniser ses qualités et ses aspirations avec les besoins de son environnement.

### **Analyse des émotions dominantes :**

Isabelle est principalement guidée par un mélange d'enthousiasme et de détermination. Son optimisme prononcé l'amène à voir chaque obstacle comme un challenge à relever, nourrissant une énergie positive et une grande capacité de rebond. Cette attitude dynamique renforce son influence sur son entourage et crée une atmosphère stimulante.

Son esprit de compétition et sa recherche de l'excellence génèrent également une forme d'impatience et d'exigence, tant envers elle-même qu'envers les autres. Elle peut ressentir une forte frustration lorsque les choses n'avancent pas aussi vite qu'elle le souhaiterait ou lorsque ses standards ne sont pas atteints.

Bien qu'elle fasse preuve d'une écoute attentive et d'une empathie sincère, elle peut avoir tendance à réguler fortement ses émotions, préservant ainsi son image de leader sûr de lui. Son contrôle émotionnel élevé lui permet de rester maîtresse de ses réactions, mais peut parfois donner l'impression d'une certaine distance affective.

Enfin, sa passion pour l'innovation et sa capacité à sortir du cadre stimulent une curiosité constante, l'amenant à osciller entre excitation face aux nouvelles idées et impatience face aux lenteurs de leur mise en œuvre. Elle gagne à trouver un équilibre entre cette effervescence intellectuelle et une approche plus pragmatique.

Ainsi, Isabelle est animée par des émotions fortes et contrastées, entre enthousiasme, détermination et un contrôle strict de ses affects. Son aptitude à canaliser ces émotions et à les transformer en moteur de performance constitue l'un de ses atouts majeurs, à condition de veiller à maintenir une relation authentique avec son entourage.

## Implication dans le travail

Isabelle est une professionnelle engagée, qui investit une énergie considérable dans ses missions. Son dévouement se manifeste par une volonté constante d'atteindre l'excellence et de repousser ses propres limites. Elle ne se contente pas d'accomplir ses tâches : elle les aborde avec une ambition marquée, cherchant toujours à innover et à améliorer les processus en place.

Sa rigueur et son sens de l'organisation lui permettent d'aborder les projets avec structure et efficacité. Elle anticipe les difficultés, ajuste ses stratégies en fonction des obstacles rencontrés et fait preuve d'une persévérance à toute épreuve. Cette implication sans faille se traduit par une grande exigence, autant pour elle-même que pour ses collaborateurs, ce qui peut parfois être perçu comme une pression intense.

Son esprit de compétition l'amène à se fixer des objectifs ambitieux et à se donner les moyens de les atteindre, quitte à dépasser ses propres limites. Si cette motivation est un moteur puissant, elle peut également la conduire à une implication excessive, risquant l'épuisement si elle ne prend pas soin de définir des temps de repos.

Ainsi, Isabelle se distingue par une implication forte, caractérisée par une détermination inébranlable et une volonté constante de performance. Un équilibre entre ambition et prise de recul lui permettrait d'optimiser son efficacité tout en préservant son bien-être professionnel.

## Qualités transversales

### **Positivité**

Niveau : Très élevé

Avantages : Isabelle fait preuve d'un optimisme constant, ce qui lui permet de surmonter les difficultés avec résilience et de maintenir une dynamique constructive au sein de son équipe. Elle insufflé une énergie positive, encourageant son entourage à voir les défis comme des opportunités.

Risques : Un optimisme excessif peut parfois l'amener à minimiser les problèmes réels ou à sous-estimer les risques, risquant de déconnecter ses décisions des contraintes pragmatiques.

### **Capacité à se motiver sur le long terme**

Niveau : Élevé

Avantages : Elle possède une grande discipline et un engagement durable qui lui permettent de rester concentrée sur ses objectifs à long terme. Sa persévérance et sa vision lui assurent une progression constante.

Risques : Son intensité dans l'effort peut la pousser à négliger le besoin de pauses ou à sous-estimer l'importance de la flexibilité dans certains projets, augmentant le risque de fatigue mentale.

### **Autonomie**

Niveau : Très élevé

Avantages : Isabelle sait prendre des initiatives et agir de manière indépendante, ce qui lui permet d'être efficace et de prendre rapidement des décisions sans attendre de validation externe.

Risques : Une autonomie excessive peut la rendre moins encline à solliciter l'avis des autres ou à tenir compte des dynamiques collectives, ce qui peut occasionner un certain isolement dans la prise de décision.

### **Affirmation de soi**

Niveau : Équilibré

Avantages : Elle s'exprime avec clarté et confiance, sachant faire valoir ses idées tout en respectant les autres. Elle sait prendre position sans tomber dans l'agressivité.

Risques : Son équilibre dans l'affirmation de soi est un atout, mais elle pourrait parfois gagner à renforcer encore davantage sa posture dans des situations où l'assertivité est essentielle.

### **Gestion des émotions**

Niveau : Très élevé

Avantages : Elle garde son sang-froid même sous pression, prenant des décisions rationnelles sans se laisser submerger par le stress. Cette maîtrise inspire confiance et stabilité à son entourage.

Risques : Une trop grande maîtrise émotionnelle peut donner une impression de distance ou de froideur, ce qui pourrait limiter la profondeur de ses interactions humaines.

### **Confiance en soi**

Niveau : Très élevé

Avantages : Son assurance lui permet d'oser, de prendre des initiatives et d'inspirer ceux qui l'entourent. Elle ne se laisse pas facilement ébranler par les obstacles ou les critiques.

Risques : Une confiance très forte peut parfois mener à une sous-estimation des difficultés ou à un rejet des avis contraires, ce qui pourrait freiner l'amélioration continue et la remise en question constructive.

## Mode de pensée et approche des situations d'Isabelle

Isabelle adopte une approche des situations qui repose sur une pensée structurée et analytique, avec une capacité marquée pour l'abstraction. Son mode de pensée se distingue par une combinaison équilibrée entre une logique séquentielle et une capacité à traiter simultanément plusieurs informations.

### 1. Un raisonnement structuré et logique

Son mode de pensée séquentiel et hiérarchisé est un de ses modes de prédilection. Elle analyse les situations de manière ordonnée, en établissant des priorités et en suivant un processus structuré. Cette approche lui permet d'évaluer les problèmes avec méthode, en identifiant les causes et les conséquences de façon rigoureuse. Elle privilégie une progression logique des idées et une organisation claire des tâches à accomplir.

### 2. Une flexibilité cognitive qui favorise la gestion de multiples paramètres

Son attrait pour la pensée simultanée, presque aussi dominant que son raisonnement hiérarchisé, lui permet d'intégrer différentes dimensions d'un problème en parallèle. Elle est capable de croiser plusieurs informations, de prendre en compte divers points de vue et de jongler avec plusieurs tâches sans perdre en efficacité. Cette combinaison entre séquentialité et simultanéité lui confère une grande agilité mentale, adaptée aux contextes où l'interconnexion des éléments est essentielle.

### 3. Une priorité donnée à l'abstraction et à la conceptualisation

Son mode de pensée abstrait, qui est prioritaire, traduit une forte capacité à prendre du recul, à conceptualiser et à identifier les grandes tendances sous-jacentes à une situation. Elle perçoit les enjeux de manière globale et sait dégager des principes directeurs à partir d'informations parfois complexes ou disparates. Cette aptitude lui permet d'anticiper, d'innover et d'élaborer des stratégies ambitieuses.

### 4. Une moindre inclination vers la concrétisation immédiate

Bien que capable de concrétiser ses idées, ce pôle est moins dominant dans sa réflexion. Elle peut ainsi être plus portée sur la réflexion stratégique et théorique que sur l'implémentation directe et pragmatique de ses idées. Il est possible qu'elle ait parfois besoin de s'entourer de profils plus orientés vers l'opérationnalisation pour assurer une exécution efficace de ses concepts.

## Synthèse

Isabelle est une penseuse stratégique et analytique, alliant structuration logique et capacité à traiter plusieurs éléments en parallèle. Son approche est fortement orientée vers la conceptualisation et la vision globale, ce qui lui permet de bâtir des stratégies solides et novatrices. Toutefois, son orientation plus théorique que pragmatique peut nécessiter un accompagnement dans la mise en œuvre concrète de ses idées.

## Ce qui la motive....

Isabelle s'épanouit pleinement dans des environnements où elle peut conjuguer dynamisme, autonomie et innovation. Elle excelle dans des contextes exigeants, où la réactivité et la capacité à relever des défis sont essentielles. Elle trouve une grande satisfaction dans la prise de responsabilités, l'élaboration de stratégies ambitieuses et la mise en œuvre de solutions nouvelles.

Hiérarchisation des activités et environnements motivants

### 1. Projets à fort impact et à haute exigence

Isabelle aime être impliquée dans des initiatives qui nécessitent une vision claire et une exécution rigoureuse. Elle apprécie particulièrement les missions qui lui permettent d'influencer et de structurer une dynamique de changement.

### 2. Défis compétitifs et objectifs ambitieux

Elle est stimulée par des environnements où elle peut mesurer ses performances et repousser ses propres limites. Travailler avec des standards élevés et des attentes claires renforce son engagement.

### 3. Innovation et créativité

L'exploration de nouvelles approches et la recherche de solutions originales lui procurent un fort épanouissement. Elle aime sortir des schémas conventionnels pour proposer des idées audacieuses et efficaces.

### 4. Autonomie et prise de décision

Elle fonctionne de manière optimale lorsqu'elle peut organiser son travail avec une grande liberté d'action. Prendre des initiatives et faire avancer les projets sans dépendre excessivement d'une validation externe renforce sa motivation.

### 5. Encadrement et inspiration des équipes

Accompagner, guider et insuffler une dynamique positive au sein d'un collectif sont des leviers puissants de motivation. Elle apprécie les échanges constructifs et les défis qui permettent de faire progresser ses collaborateurs.

### 6. Gestion de situations complexes et à fort enjeu

Les environnements où il faut faire preuve de sang-froid, analyser rapidement une problématique et structurer des réponses adaptées lui conviennent particulièrement. Elle apprécie la diversité des défis et la nécessité de réagir efficacement sous pression.

Synthèse

Isabelle est portée par des contextes où elle peut conjuguer ambition, prise d'initiative et stimulation intellectuelle. Elle trouve une réelle satisfaction dans les défis stratégiques et les environnements dynamiques où elle peut agir avec réactivité et impact. Elle s'épanouit lorsqu'elle peut mobiliser ses compétences pour inspirer, structurer et innover. Pour maintenir un niveau d'engagement optimal, il est essentiel qu'elle évolue dans un cadre qui lui offre une liberté d'action significative, une exigence élevée et une reconnaissance de ses résultats.

### ...et la démotive

Isabelle rencontre des difficultés dans des environnements qui limitent son autonomie, restreignent son potentiel d'innovation ou imposent un cadre rigide où les marges de manœuvre sont réduites. Elle est moins à l'aise dans des contextes qui demandent une attention excessive aux règles établies sans possibilité de remise en question ou qui privilégient une dynamique sociale très marquée au détriment de la performance et de l'efficacité.

#### Hiérarchisation des activités et environnements démotivants

##### 1. Structures rigides et bureaucratiques

Les environnements où la prise d'initiative est limitée par des procédures strictes ou une hiérarchie lourde sont particulièrement frustrants pour elle. L'absence de flexibilité et de dynamisme dans l'organisation réduit son engagement.

##### 2. Tâches répétitives et peu stimulantes

Un travail dépourvu de réflexion stratégique ou d'innovation la démotive rapidement. Elle a besoin de diversité et de défis intellectuels pour maintenir son intérêt et son efficacité.

##### 3. Absence de reconnaissance et manque de challenge

Un cadre où les efforts ne sont pas valorisés ou où il n'y a pas d'objectifs ambitieux à atteindre la pousse à se désengager. Elle a besoin d'un retour sur investissement clair pour son implication.

##### 4. Contexte social très informel et interactions forcées

Un environnement trop axé sur la dimension relationnelle, où les échanges sont priorisés sur l'action et les résultats, peut générer une sensation de perte de temps et d'inefficacité.

##### 5. Manque de vision et d'évolution possible

Un poste sans perspectives d'amélioration, sans capacité à se projeter sur le long terme, crée une lassitude rapide. Elle a besoin d'un cadre où elle peut constamment progresser et contribuer à des projets d'envergure.

## 6. Décisions prises sans logique ou sans analyse rationnelle

Elle a du mal à accepter les situations où les choix sont dictés par l'émotion ou par des habitudes non fondées sur des faits concrets. L'absence de réflexion structurée ou d'argumentation logique limite son adhésion aux décisions prises.

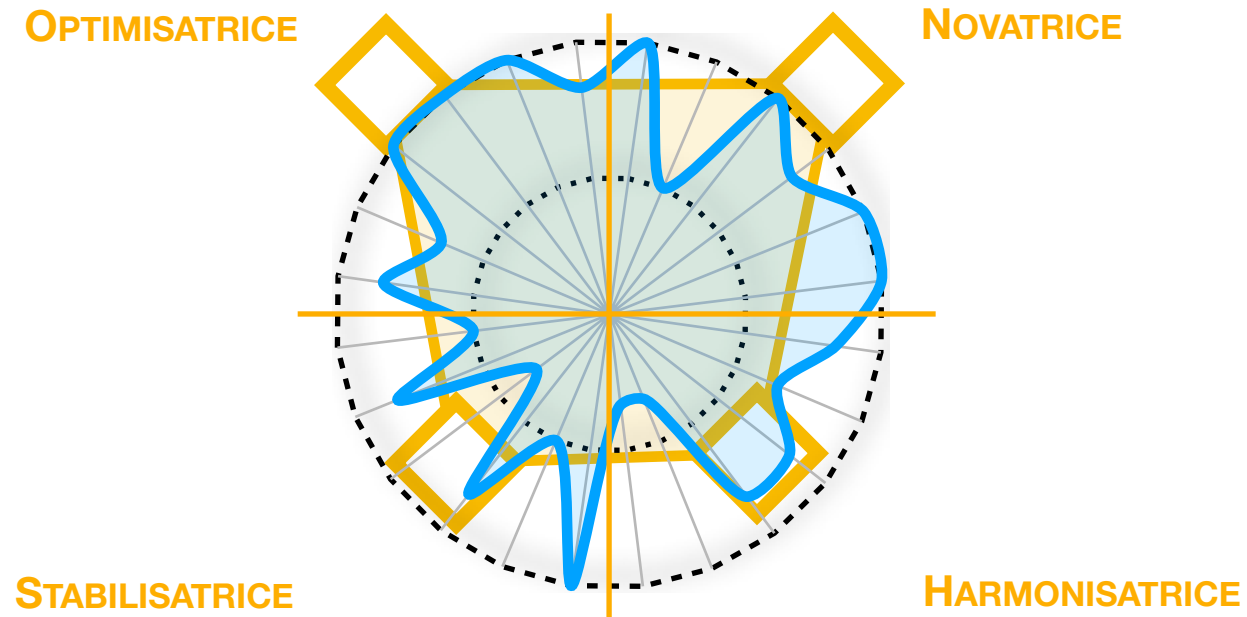
### Synthèse

Isabelle est freinée par des environnements où l'initiative est bridée, où l'action est remplacée par l'attente, et où la reconnaissance de l'engagement est absente. Elle a besoin d'un cadre qui lui permette d'avancer avec clarté et exigence. Lorsqu'elle est contrainte d'évoluer dans des situations monotones, excessivement régulées ou socialement envahissantes, son engagement s'effrite et son efficacité diminue. Pour maintenir sa motivation, il est essentiel d'éviter les contextes sans perspectives, sans logique ou sans liberté d'action.

## 2. Quel est son équilibre managérial ?

Le graphique orange indique vos dominances

Le graphique bleu indique l'homogénéité de votre personnalité



## Préférences Managériales

Isabelle présente une activation marquée des profils Optimisatrice et Novatrice, ce qui signifie que son style managérial est fortement influencé par ces deux dimensions. Le barycentre de son profil se situe donc entre ces deux tendances, mais puisque ces deux profils ont la même intensité d'activation, nous privilégions le plus homogène. Dans ce cas, son Profil Managérial Principal est Optimisatrice.

Voici l'influence respective de chaque profil :

- Optimisatrice (Profil Principal) – activé de façon déterminante
- Novatrice – activé de façon déterminante
- Stabilisatrice – activé
- Harmonisatrice – activé

Profil Managérial Principal : Optimisatrice

Isabelle adopte une approche managériale très axée sur la rigueur, la performance et l'excellence opérationnelle. Elle structure son travail et celui de ses équipes avec précision, cherchant toujours à optimiser les processus et à atteindre un haut niveau d'exigence. Son sens du détail et de la perfection se traduit par une recherche constante de l'amélioration et une évaluation minutieuse des performances. Son esprit analytique et compétitif lui permet de prendre des décisions efficaces, fondées sur des données factuelles et des critères objectifs.

Son management repose sur une capacité d'évaluation fine des situations, une rigueur intellectuelle et une volonté affirmée de faire progresser son environnement vers une meilleure efficacité. Cette exigence envers elle-même et les autres peut être un puissant levier de motivation, à condition qu'elle veille à maintenir un équilibre entre ambition et pragmatisme.

## Leaderships

En s'appuyant sur l'équilibre des profils, voici l'analyse des leaderships d'Isabelle :

### Leadership Primaire : Stratège Développeuse

La combinaison de son profil Optimisatrice, dominant, et de son profil Novatrice, fortement activé, lui confère une posture de Stratège Développeuse. Elle excelle dans l'élaboration de stratégies ambitieuses et la mise en place de méthodes performantes. Visionnaire et structurée, elle sait combiner innovation et rigueur pour construire des solutions à fort impact. Ce type de leadership est particulièrement adapté aux environnements compétitifs nécessitant une approche à la fois analytique et créative.

### Leadership Secondaire : Manager Performeuse

L'association de son profil Optimisatrice avec son profil Stabilisatrice lui donne également un rôle de Manager Performeuse. Elle est capable de piloter ses équipes avec méthode et discipline, tout en s'appuyant sur des standards de qualité élevés. Sa persévérance et sa fiabilité en font une figure de référence, qui s'attache à atteindre des résultats concrets et mesurables.

### Synthèse des Leaderships

Isabelle se distingue par un leadership orienté performance et innovation, combinant vision stratégique et rigueur d'exécution. Elle est capable de construire des stratégies ambitieuses tout en veillant à leur mise en œuvre efficace. Son style est structuré et exigeant, mais également marqué par une forte capacité à anticiper l'avenir et à remettre en question les standards existants pour les améliorer. Toutefois, elle devra veiller à ne pas suractiver son exigence et son perfectionnisme, qui pourraient freiner l'agilité et la collaboration au sein de ses équipes.

### 3. Comment manage Isabelle ?

#### **Profil Stabilisatrice (Gestion des tâches) – Activé**

Points forts :

Isabelle fait preuve d'une grande persévérance, ce qui lui permet de mener ses missions à terme même face aux difficultés. Sa fiabilité constitue un atout essentiel : elle inspire confiance et assure une exécution rigoureuse des tâches. Son sens de l'organisation lui permet de structurer efficacement son travail et de maintenir une bonne gestion des priorités.

Zones d'amélioration :

Une gestion plus affirmée des situations complexes lui permettrait d'exercer un meilleur contrôle sur son environnement, notamment dans la gestion des imprévus. L'adhésion aux règles étant plus flexible chez elle, un effort pour harmoniser cadre et souplesse pourrait renforcer sa capacité à évoluer dans des environnements plus normés. Une approche plus mesurée dans l'évaluation des risques serait bénéfique afin de concilier prudence et agilité décisionnelle.

Zones de vigilance :

Son engagement absolu dans l'exécution des tâches peut la conduire à une obstination excessive, où la persévérance devient rigidité. Une approche plus adaptable permettrait d'éviter un acharnement sur des méthodes ou des processus qui mériteraient d'être ajustés.

#### **Profil Harmonisatrice (Gestion des équipes) – Activé**

Points forts :

Isabelle possède une forte capacité à instaurer un dialogue fluide et à s'adapter à ses interlocuteurs. Elle crée un climat d'échange ouvert et constructif, permettant à chacun de s'exprimer librement. Son sens de la justice assure un traitement équilibré des membres de son équipe, favorisant un environnement sain et respectueux. Son écoute attentive et sa compréhension des émotions d'autrui renforcent la cohésion et la motivation collective.

Zones d'amélioration :

Une approche plus soutenue dans l'accompagnement de ses collaborateurs sur le plan humain permettrait de renforcer la dynamique de groupe. Un équilibre entre engagement relationnel et efficacité collective contribuerait à solidifier les fondations d'une équipe soudée.

Zones de vigilance :

Son implication émotionnelle marquée peut l'amener à absorber les tensions et les attentes des autres, risquant d'altérer sa propre objectivité. Une prise de recul plus fréquente lui permettrait de maintenir une posture managériale équilibrée sans se laisser submerger.

### **Profil Optimisatrice (Gestion de la performance) – Activé de façon déterminante**

Points forts :

Isabelle excelle dans l'évaluation des performances et dans l'optimisation des processus. Son approche méthodique et rigoureuse assure une prise de décision fondée sur des faits et une analyse approfondie. Son exigence élevée en matière de qualité et de résultats se traduit par une volonté d'atteindre l'excellence. Son dynamisme et son esprit compétitif la poussent à se dépasser et à entraîner son équipe vers des standards élevés.

Zones d'amélioration :

Une approche plus souple dans la recherche de perfection pourrait permettre de concilier performance et pragmatisme. Une prise de distance sur certains critères d'évaluation favoriserait une flexibilité accrue dans la gestion des objectifs.

Zones de vigilance :

Son niveau d'exigence, bien que stimulant, peut devenir une source de pression excessive pour elle-même et pour ses collaborateurs. La gestion des attentes doit être équilibrée afin d'éviter toute surcharge ou rigidité dans l'atteinte des performances.

### **Profil Novatrice (Gestion des projets) – Activé de façon déterminante**

Points forts :

Isabelle fait preuve d'une vision prospective marquée, lui permettant d'anticiper les évolutions et d'imaginer des solutions innovantes. Son esprit créatif et sa capacité à remettre en question les conventions favorisent l'émergence d'idées nouvelles. Son intuition aiguisée lui permet d'identifier des opportunités et d'adapter ses stratégies aux tendances émergentes.

Zones d'amélioration :

Un équilibre entre audace et pragmatisme permettrait d'assurer une meilleure gestion des risques. Une structuration plus poussée des projets pourrait rendre l'innovation plus facilement applicable et exploitable.

Zones de vigilance :

Son attrait pour les idées avant-gardistes peut parfois conduire à des propositions trop éloignées des contraintes opérationnelles. Une canalisation de son inventivité permettrait d'optimiser la mise en œuvre des solutions novatrices.

## **Négociation**

Points forts : Isabelle excelle dans l'art de la persuasion et sait défendre ses intérêts avec assurance. Son charisme naturel et sa capacité à influencer positivement lui permettent de trouver des compromis efficaces.

Zones d'amélioration : Son esprit compétitif et sa forte confiance en elle peuvent la rendre parfois inflexible dans certaines discussions. Développer une approche plus collaborative pourrait renforcer sa capacité à conclure des accords équilibrés.

Zones de vigilance : Une affirmation de soi trop marquée pourrait être perçue comme de la fermeté excessive, risquant d'altérer la dynamique relationnelle avec ses interlocuteurs.

## **Gestion des conflits**

Points forts : Son calme et sa maîtrise émotionnelle lui permettent de gérer les tensions avec discernement. Elle est capable de structurer les discussions et d'apporter des solutions rationnelles.

Zones d'amélioration : Une trop grande distance émotionnelle peut donner l'impression d'un manque d'empathie dans la résolution des conflits. Renforcer son écoute active aiderait à apaiser plus efficacement les tensions.

Zones de vigilance : Son exigence élevée pourrait involontairement accentuer certains conflits si elle ne prend pas en compte les sensibilités individuelles.

## **Communication**

Points forts : Isabelle sait transmettre ses idées avec clarté et conviction. Son aisance à structurer son discours et à s'adapter à son interlocuteur fait d'elle une communicante efficace.

Zones d'amélioration : Son besoin de contrôler son message peut la rendre parfois trop directive, limitant les échanges interactifs. Encourager plus de dialogue pourrait améliorer la fluidité des échanges.

Zones de vigilance : Une sur-adaptation du message au contexte pourrait la rendre moins authentique dans certaines interactions.

### **Motivation des équipes**

Points forts : Son énergie et son optimisme sont des leviers puissants pour inspirer ses collaborateurs. Son sens du challenge pousse ses équipes à donner le meilleur d'elles-mêmes.

Zones d'amélioration : Son niveau d'exigence peut être perçu comme une pression excessive par certains collaborateurs. Introduire davantage de reconnaissance et de soutien personnalisé pourrait renforcer l'engagement.

Zones de vigilance : Une motivation basée uniquement sur la performance et la compétition peut générer du stress et une perte de cohésion.

### **Gestion du stress de son équipe**

Points forts : Son sang-froid et sa capacité à garder une vision claire en période de tension sont rassurants pour son équipe. Elle sait maintenir un cap même dans des situations complexes.

Zones d'amélioration : Son contrôle émotionnel très marqué peut la rendre moins attentive aux signaux de stress de ses collaborateurs. Être plus proactive dans l'anticipation des signes de fatigue serait un atout.

Zones de vigilance : Une forte résistance au stress peut l'amener à sous-estimer l'impact de la pression sur ses équipes.

### **Délégation envers ses collaborateurs**

Points forts : Elle sait fixer des attentes claires et structurer les missions de façon efficace.

Zones d'amélioration : Son perfectionnisme peut la pousser à garder un contrôle trop strict sur certaines tâches, limitant l'autonomie de son équipe. Accorder plus de confiance à ses collaborateurs améliorerait leur responsabilisation.

Zones de vigilance : Une micro-gestion involontaire pourrait ralentir la montée en compétences de son équipe.

### **Prise de décision**

Points forts : Elle tranche rapidement et avec assurance, ce qui permet d'avancer efficacement sans hésitation.

Zones d'amélioration : Une prise de décision parfois trop intuitive pourrait gagner en robustesse avec une prise en compte plus approfondie des avis extérieurs.

Zones de vigilance : Une forte confiance en son propre jugement pourrait l'amener à négliger des perspectives alternatives qui enrichiraient ses choix.

### **Prise de risque**

Points forts : Isabelle est audacieuse et sait saisir des opportunités innovantes. Elle n'hésite pas à challenger le statu quo pour faire avancer ses projets.

Zones d'amélioration : Une meilleure évaluation des conséquences avant d'agir pourrait permettre d'optimiser ses prises de risque.

Zones de vigilance : Une audace trop marquée sans validation pragmatique des choix peut exposer son équipe et son organisation à des risques mal maîtrisés.

## 4. Sa candidature au poste de Team Leader Inside Sales

### Adéquation de la personnalité au poste

Analyse de la Correspondance d'Isabelle avec le Poste de Team Leader Inside Sales chez Iagnosis

#### 1. Traits essentiels (prioritaires pour exceller dans le rôle)

Les éléments clés du poste incluent la gestion d'équipe, l'orientation résultats, la négociation et la structuration des processus de vente. Isabelle possède une grande capacité à motiver, une forte assurance et une capacité à structurer une vision stratégique. Son leadership naturel lui permettrait d'animer une équipe avec dynamisme et de maintenir un haut niveau d'exigence. Elle excelle dans les environnements compétitifs et sait mobiliser ses collaborateurs pour atteindre des objectifs ambitieux.

Correspondance : 75%

#### 2. Traits secondaires (soutien au rôle)

Le poste requiert également des compétences en gestion du stress, en formation et accompagnement des équipes, ainsi qu'en analyse et adaptation aux tendances du marché. Isabelle est capable de gérer la pression avec sérénité et d'anticiper les défis. Sa capacité à structurer ses idées et à prendre des décisions rapides favorise une gestion efficace des priorités. Toutefois, son niveau d'exigence pourrait nécessiter un ajustement pour s'assurer que l'ensemble de l'équipe évolue à un rythme soutenable.

Correspondance : 75%

#### 3. Zones de vigilance (risques liés à certains traits)

L'un des défis du poste réside dans l'importance de l'écoute et de l'accompagnement des équipes. Isabelle, bien qu'inspirante, peut se montrer très exigeante, ce qui pourrait engendrer une pression supplémentaire sur ses collaborateurs. De plus, sa forte autonomie pourrait l'amener à privilégier une approche plus individuelle, alors que ce rôle demande un travail d'équipe constant. Enfin, bien qu'elle ait un fort esprit stratégique, la nécessité d'adapter les stratégies de vente en fonction du marché pourrait nécessiter plus de flexibilité.

Impact : -15%

#### 4. Traits moins prioritaires mais utiles

Des compétences en gestion d'outils CRM et une expérience spécifique dans le secteur des équipements scientifiques sont des atouts appréciés, mais non bloquants. Isabelle, avec son esprit analytique et sa capacité à apprendre rapidement, pourrait facilement s'adapter à ces aspects techniques. Son aisance relationnelle et son charisme renforcent également son adéquation au poste.  
Correspondance : 100%

#### Calcul du pourcentage de correspondance

- Traits essentiels (50%) : 75% → 37,5%
- Traits secondaires (25%) : 75% → 18,75%
- Zones de vigilance (-15%) : -15%
- Traits moins prioritaires (10%) : 100% → 10%

Score final : 51,25%

#### Conclusion

Isabelle présente une bonne correspondance avec le poste, notamment grâce à son leadership affirmé, sa gestion du stress et son ambition. Pour maximiser son adéquation, elle pourrait travailler sur l'accompagnement de son équipe et la flexibilité dans l'adaptation aux évolutions du marché. Son profil dynamique et orienté résultats ferait d'elle une candidate performante pour ce rôle, à condition d'adopter une approche plus collaborative dans son management.

## Points à vérifier :

Facteurs pouvant limiter l'adéquation d'Isabelle au poste de Team Leader Inside Sales

Malgré ses nombreuses qualités et sa forte compatibilité avec le rôle, certains éléments pourraient poser problème et rendre son profil moins adapté. Voici les principales raisons qui pourraient jouer en sa défaveur :

### 1. Une exigence élevée qui peut impacter la dynamique d'équipe

Le poste nécessite une capacité à motiver et accompagner une équipe dans un cadre commercial sédentaire. Or, Isabelle fixe des standards de performance très élevés et peut avoir des attentes parfois trop exigeantes. Cela pourrait générer du stress chez ses collaborateurs et affecter la cohésion d'équipe, surtout si certains ont besoin d'un management plus souple et bienveillant.

### 2. Une autonomie très marquée qui peut limiter le travail collectif

Isabelle fonctionne de manière indépendante et préfère prendre ses propres décisions rapidement. Dans un rôle où la collaboration avec la direction des ventes, les équipes techniques et marketing est clé, une autonomie trop forte pourrait limiter la fluidité des échanges et la prise en compte des contributions des autres services.

### 3. Un style de leadership potentiellement trop compétitif

Le rôle exige de fédérer une équipe autour d'objectifs communs. Or, l'esprit de compétition très développé d'Isabelle pourrait être perçu comme trop intense, risquant d'instaurer une dynamique où la pression des résultats l'emporte sur la collaboration et la montée en compétences progressive des commerciaux.

### 4. Une adaptation aux processus et outils existants à vérifier

L'entreprise met l'accent sur l'optimisation des processus de vente et l'utilisation d'outils CRM. Si Isabelle privilégie une approche plus intuitive et directe, son adaptation à ces systèmes pourrait demander un effort particulier. Un manque de rigueur dans l'application des processus internes pourrait freiner l'efficacité commerciale globale.

## 5. Un secteur d'activité nécessitant une expertise spécifique

lagnosis évolue dans un domaine technique (instruments de mesure pour laboratoires et industrie), demandant une compréhension approfondie des produits et des besoins clients. Si Isabelle ne possède pas d'expérience dans ce secteur, son intégration pourrait nécessiter un temps d'adaptation plus long pour maîtriser les aspects techniques des solutions proposées.

### Conclusion

Isabelle a un profil très performant et dynamique, mais son succès dans ce poste dépendrait de sa capacité à :

- Adapter son exigence pour favoriser une montée en compétences progressive de son équipe.
- Valoriser davantage la collaboration et l'écoute dans son management.
- S'intégrer dans un cadre structuré avec des processus et outils définis.
- Acquérir rapidement les connaissances techniques nécessaires au secteur.

Si ces points ne sont pas adressés, ils pourraient constituer des freins à son efficacité et impacter son adéquation avec la culture et les attentes du poste.

## Comment l'intégrer et la manager

### **1 Programme d'intégration personnalisé pour Isabelle chez Iagnosis**

L'objectif est de lui offrir un cadre structurant qui respecte son autonomie, tout en lui permettant de prendre rapidement ses marques et de maximiser son impact dans son rôle de Team Leader Inside Sales. Ce programme est conçu pour répondre à son besoin d'efficacité, de clarté et de montée en compétences rapide.

#### Phase 1 : Immersion et prise de repères (Semaines 1-2)

Ce qui la motive : Autonomie, compréhension rapide des enjeux, action immédiate.

Ce qui pourrait la freiner : Trop d'observation passive, manque de concret.

- Jour 1 :
- Accueil et rencontre avec la direction des ventes.
- Présentation de la culture et des valeurs d'Iagnosis, avec mise en perspective de son rôle dans l'entreprise.
- Tour des équipes et rencontre avec ses collaborateurs directs pour une première prise de contact informelle.
- Jour 2-5 :
- Observation des interactions entre les équipes Inside Sales et les autres départements (marketing, technique, service client).
- Découverte des outils internes (CRM, reporting, suivi des performances) avec mise en pratique immédiate sur des cas concrets.
- Participation aux réunions commerciales pour voir la dynamique en place et les objectifs en cours.
- Objectif de la phase 1 : Lui donner une compréhension claire des enjeux, lui permettre de poser des questions et de commencer à formuler des axes d'amélioration en toute autonomie.

## Phase 2 : Prise de contrôle progressive (Semaines 3-6)

Ce qui la motive : Définir sa propre approche, prendre des décisions, voir des résultats.

Ce qui pourrait la freiner : Trop de cadre imposé, manque de flexibilité dans l'application des stratégies.

- Encadrement de l'équipe :
- Entretiens individuels avec chaque membre de son équipe pour comprendre leur fonctionnement, leurs forces et leurs attentes.
- Observation de leurs performances et identification des axes de progression.
- Définition de ses premiers objectifs managériaux basés sur ses observations.
- Appropriation des produits et techniques de vente :
- Formation accélérée sur les produits avec des sessions interactives (démonstrations, mises en situation).
- Rencontre avec des clients existants pour comprendre leurs attentes et leurs problématiques.
- Optimisation des process :
- Diagnostic des méthodes de travail en place et première analyse des axes d'amélioration.
- Collaboration avec l'équipe technique et le marketing pour adapter la stratégie commerciale.
- Objectif de la phase 2 : Lui permettre de structurer son approche tout en lui laissant de la liberté pour façonner son management et optimiser les performances.

## Phase 3 : Consolidation et montée en puissance (Semaines 7-12)

Ce qui la motive : Démontrer son impact, mettre en place ses propres méthodes, faire monter son équipe en compétence.

Ce qui pourrait la freiner : Sentiment de stagnation, manque de reconnaissance de son travail.

- Affirmation de son rôle de leader :
- Mise en place de ses propres routines de suivi des performances et des KPI.
- Premiers ajustements sur l'organisation interne de l'équipe pour gagner en efficacité.
- Plan de montée en compétences pour ses collaborateurs (formations ciblées, accompagnement individuel).
- Développement commercial :
- Optimisation du pipeline commercial et ajustement des stratégies Inside Sales en fonction des résultats.
- Prise en charge de négociations stratégiques pour renforcer son expertise sur le marché.
- Évaluation et ajustement :
- Échange avec la direction pour un premier bilan de ses actions et ajustements si nécessaire.
- Retours des membres de l'équipe pour affiner son management et identifier des axes d'amélioration.
- Objectif de la phase 3 : La positionner comme un pilier stratégique du service, avec une équipe optimisée et une approche de vente plus efficace.

### Suivi et accompagnement après l'intégration (6 mois - 1 an)

- Coaching régulier avec la direction pour affiner ses décisions stratégiques et son management.
- Formations continues sur les évolutions du marché et des produits.
- Suivi de la performance avec ajustement de ses objectifs tous les 3 mois.
- Renforcement de la collaboration interservices pour maximiser son impact sur l'entreprise.

### Conclusion

Ce programme personnalisé joue sur ses forces (autonomie, leadership, capacité à optimiser les process) tout en atténuant ses zones de vigilance (exigence élevée, tendance à être très indépendante). Il lui permet d'agir rapidement tout en s'intégrant en douceur à la culture et aux méthodes d'lagnosis.

Ce cadre lui offrira à la fois la liberté d'action dont elle a besoin et le soutien nécessaire pour assurer son succès dans ce rôle.

## 2. Management post-intégration pour maximiser son potentiel

Une fois bien intégrée, l'approche managériale devra s'appuyer sur ses atouts tout en lui apportant un cadre qui corrige ses points de vigilance.

### Exploiter ses points forts

- ✓ Autonomie et leadership → Lui confier la gestion complète de l'équipe avec des objectifs clairs et la responsabiliser dans ses choix.
- ✓ Résistance au stress et orientation résultats → L'encourager à structurer des challenges motivants pour l'équipe, en lui laissant la liberté d'expérimenter.
- ✓ Capacité d'adaptation → La solliciter pour optimiser certains process et proposer des améliorations dans la gestion de l'équipe.

### Corriger ses axes d'amélioration

- Accompagnement et montée en compétences de l'équipe : Elle devra être encouragée à moduler son exigence et à équilibrer performance et bienveillance. Un feedback régulier sur son management sera essentiel.
- Collaboration avec les autres départements : Un suivi sur sa capacité à intégrer les feedbacks des équipes marketing et techniques sera mis en place pour s'assurer qu'elle optimise ses interactions avec les autres services.

### Atténuer les zones de vigilance

- △ Exigence élevée et pression sur l'équipe → Mise en place d'un suivi RH pour s'assurer que son management reste bien perçu et qu'il ne génère pas une pression excessive.
  - △ Prise de risque et autonomie forte → Veiller à ce qu'elle reste alignée avec la stratégie commerciale et les attentes de la direction.
- Des réunions régulières avec sa hiérarchie aideront à canaliser son approche.

### Conclusion

Avec un plan d'intégration structuré et un management adapté à son profil, Isabelle peut s'épanouir pleinement dans ce poste et contribuer activement à la croissance d'Ignosis. Son leadership et son dynamisme seront des atouts, à condition qu'elle trouve un bon équilibre entre exigence, collaboration et adaptation aux process internes.

## Compatibilité, incompatibilité et complémentarité avec son N+1

Compatibilités, incompatibilités et complémentarités entre Isabelle et Eric

L'analyse croisée des traits de personnalité d'Isabelle et d'Eric permet d'anticiper leur dynamique de collaboration et d'identifier les points d'harmonie, les différences potentielles et les opportunités d'enrichissement mutuel.

### ◆ **Compatibilités (Facteurs favorisant une collaboration efficace)**

#### ✓ Exigence et rigueur partagées

Eric et Isabelle accordent tous deux une grande importance à la structuration du travail et à la performance. Leur sens de l'organisation et leur rigueur permettront une gestion efficace des projets et des résultats mesurables.

#### ✓ Communication fluide et capacité d'évaluation solide

Tous deux possèdent une excellente communication et un sens analytique développé. Cela favorisera des échanges clairs et factuels, avec des décisions rationnelles basées sur des éléments concrets.

#### ✓ Leadership équilibré

Leur affirmation de soi est similaire, ce qui permet un dialogue ouvert sans rapport de force excessif. Eric, avec sa capacité d'écoute et son sens de l'équité très élevé, saura reconnaître les apports d'Isabelle tout en lui laissant une marge d'autonomie.

#### ✓ Adhésion aux règles et aux standards de qualité

Eric étant attaché au respect des normes et des règles (note élevée en prudence et conservatisme), il pourra s'assurer que le cadre de travail reste structuré, ce qui correspond à la rigueur naturelle d'Isabelle.

#### ✓ Gestion équilibrée du collectif et des résultats

Eric, avec un esprit de compétition modéré, cherchera un bon équilibre entre collaboration et performance, ce qui pourra tempérer la compétitivité très marquée d'Isabelle et éviter une dynamique trop axée sur la rivalité.

## ◆ Incompatibilités (Facteurs pouvant générer des tensions)

### △ Prise de risque vs prudence extrême

L'un des écarts les plus marqués entre eux réside dans la gestion du risque : Isabelle est audacieuse et prête à expérimenter (prise de risque élevée), alors qu'Eric est nettement plus prudent et préfère éviter l'incertitude. Cela peut mener à des blocages si Isabelle veut tester des approches nouvelles que son manager juge trop risquées.

### △ Niveau d'exigence émotionnelle

Isabelle a une gestion émotionnelle très contrôlée, tandis qu'Eric semble plus en retrait dans ce domaine (note basse en gestion des émotions). Cela pourrait poser problème dans la gestion des tensions, Eric ayant potentiellement plus de mal à désamorcer certains conflits internes ou à gérer des situations de forte pression.

### △ Vision stratégique vs pragmatisme immédiat

Isabelle a une approche tournée vers l'avenir et l'innovation, tandis qu'Eric est plus ancré dans le concret et la prudence. Cette différence pourrait ralentir l'implémentation de nouvelles initiatives si Isabelle pousse pour des évolutions rapides et qu'Eric préfère des validations plus progressives.

### △ Engagement dans la motivation des équipes

Isabelle est fortement orientée vers la dynamique de challenge et la motivation constante, tandis qu'Eric a une approche plus mesurée. Il pourrait considérer certaines actions d'Isabelle comme trop intenses ou exigeantes pour l'équipe.

## ◆ Complémentarités (Leviers pour renforcer leur collaboration)

### Stabilisation et structuration du management

Eric pourra canaliser l'énergie et l'ambition d'Isabelle en lui apportant une approche plus mesurée et sécurisée. Il assurera un cadre stable où ses idées innovantes pourront être testées avec méthode.

### Équilibre entre intuition et analyse factuelle

Isabelle a une forte capacité à se projeter et à prendre des décisions instinctives, tandis qu'Eric adopte une approche plus factuelle et prudente. Cette complémentarité permettra d'allier vision stratégique et pragmatisme.

### Gestion des équipes : un tandem entre performance et bien-être

Isabelle pousse ses équipes vers l'excellence et le dépassement, tandis qu'Eric, avec son sens de l'équité et son écoute, pourra tempérer cette approche en s'assurant que l'équilibre humain est respecté.

### Modération de la pression compétitive

Le côté plus mesuré d'Eric permettra d'apporter une forme de modération à l'approche très compétitive d'Isabelle, ce qui évitera d'éventuelles tensions internes et renforcera la cohésion d'équipe.

◆ Conclusion : Un duo efficace avec des ajustements nécessaires

### ● Ce qui fonctionnera bien :

- Une gestion exigeante et performante du service Inside Sales.
- Des décisions claires et structurées grâce à leur rigueur commune.
- Une complémentarité entre vision long terme et pragmatisme immédiat.

### ● Ce qui nécessitera des ajustements :

- Trouver un juste milieu entre innovation et prudence.
- S'assurer qu'Isabelle respecte le cadre méthodique imposé par Eric.
- Éviter que l'exigence d'Isabelle ne dépasse les capacités d'absorption de l'équipe.

👉 Recommandation : Mettre en place des points réguliers pour aligner leurs visions et assurer que la dynamique reste constructive, en équilibrant ambition et réalisme.