



SELIT Consulting

SELIT LEADER®, Le test qui ouvre les perspectives

TEST DE L'ÉQUIPE DIRIGEANTE DE Consulting

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. Profil managérial de l'équipe.**
Votre profil général.
- 2. Quel est son équilibre managérial ?**
Ses préférences managériales.
Ses styles de Leadership
- 3. Comment manage t'elle ?**
Ses points forts et ses zones de progrès dans le management des équipes, des tâches, des projets, de la performance
- 4. Diagnostic et axes de progrès pour une approche équilibrée et adaptative**

1.

Profil managérial de l'équipe.

L'équipe dirigeante de Consulting se distingue par une énergie communicative et une dynamique de travail qui favorisent la synergie entre ses membres. Ensemble, ils parviennent à structurer une vision ambitieuse tout en maintenant une approche pragmatique. Leur capacité à s'exprimer avec clarté et conviction leur permet d'inspirer et de mobiliser leurs collaborateurs, créant un environnement où l'enthousiasme et l'engagement sont omniprésents. Pourtant, cette intensité peut parfois entraîner des débats passionnés, où chacun cherche à faire valoir son point de vue avec force.

Leur sens de l'équité est un pilier fondamental dans leur mode de gouvernance. Ils attachent une grande importance à la reconnaissance des efforts et à la distribution juste des responsabilités. Cette rigueur morale, bien que salubre, peut les amener à des arbitrages complexes, notamment lorsque des contraintes opérationnelles viennent heurter leurs principes.

Stratèges aguerris, ils savent analyser les situations avec acuité et structurer des plans d'action solides. Leur esprit factuel et leur approche analytique leur permettent de prendre des décisions avisées. Cependant, leur volonté de précision et de contrôle peut parfois ralentir l'exécution, notamment lorsque l'envie de perfection les pousse à vouloir anticiper tous les scénarios possibles.

Audacieux et visionnaires, ils n'hésitent pas à explorer des pistes innovantes pour stimuler la croissance de Consulting. Leur capacité à se projeter dans l'avenir leur permet d'anticiper les tendances et d'imaginer des stratégies différenciantes. Cependant, cette propension à se tourner vers l'avenir peut parfois les déconnecter des réalités opérationnelles, au risque d'avancer plus vite que leur organisation ne peut suivre.

Leur propension à prendre des risques est une caractéristique marquante. Prêts à sortir des sentiers battus, ils osent prendre des décisions audacieuses pour repousser les limites. Cependant, cet enthousiasme peut parfois les conduire à s'engager dans des projets sans avoir évalué toutes les implications, exposant l'entreprise à des situations complexes.

L'esprit de compétition est un moteur puissant au sein de cette équipe. Chacun cherche à se surpasser et à atteindre l'excellence, ce qui stimule une dynamique de performance élevée. Toutefois, cette intensité peut parfois créer des tensions internes si elle n'est pas tempérée par une culture collaborative plus marquée.

La relation avec leurs collaborateurs est marquée par une grande ouverture et une capacité d'écoute attentive. Ils savent comprendre les attentes de leur équipe et s'adapter aux besoins individuels, créant un climat de confiance propice à l'engagement. Toutefois, leur dévouement à soutenir leurs collaborateurs peut parfois se faire au détriment de leur propre énergie, les exposant à une charge mentale élevée.

En somme, l'équipe dirigeante de Consulting incarne une alchimie subtile entre audace et structure, vision et réalisme, compétition et collaboration. Leur défi principal réside dans la nécessité de canaliser cette effervescence pour maintenir un équilibre optimal entre ambition et cohésion, innovation et stabilité.

2. Quel est son équilibre managérial ?

Le barycentre, indique un équilibre global entre trois tendances : Harmonisateur, Optimisateur et Novateur, avec une légère dominance de l'Harmonisateur.

Cependant, puisque l'Harmonisateur a le score le plus élevé et qu'il est activé de manière significative, il est identifié comme la préférence managériale principale.

Niveau d'activation des préférences

- Harmonisateur (préférence principale) → influencée de façon significative
- Optimisateur → influencée de façon significative
- Novateur → influencée de façon significative
- Stabilisateur → influencée de façon significative

Analyse de la préférence managériale principale : Harmonisateur

L'équipe dirigeante de Consulting priorise un style de management profondément axé sur la dimension humaine et la dynamique relationnelle. Sa capacité à instaurer un climat de confiance et d'ouverture favorise un environnement de travail collaboratif, où la communication fluide et l'équité sont au cœur des décisions.

Leur manière de manager repose sur une écoute attentive des besoins des collaborateurs et une volonté constante de favoriser la cohésion d'équipe. Ils attachent une importance particulière à la reconnaissance des efforts, au respect des individualités et à la création d'un cadre inclusif où chacun peut s'exprimer et contribuer pleinement.

Toutefois, cette approche managériale, tournée vers l'humain, peut parfois ralentir la prise de décision lorsqu'il s'agit d'arbitrer des choix délicats. L'accent mis sur l'équité et la prise en compte des sensibilités individuelles peut conduire à des discussions prolongées et un besoin d'alignement constant avant d'avancer.

Conclusion

L'équipe dirigeante de Consulting incarne un management où l'humain est au centre des préoccupations. Si d'autres dimensions, comme l'optimisation des performances et l'innovation, sont également influentes, leur priorité reste la création d'un cadre de travail harmonieux et motivant, favorisant l'engagement et la coopération au sein de l'organisation.

Analyse des Leaderships de l'équipe dirigeante de Consulting

L'analyse des préférences managériales met en évidence une équipe dirigeante équilibrée entre la gestion des relations humaines, l'optimisation des performances et une structure organisationnelle solide. La préférence principale qui se dégage est Harmonisateur, suivie d'Optimisateur et de Novateur.

En appliquant la méthodologie d'évaluation des leaderships, deux profils émergent :

Leadership primaire : Harmonisateur-Optimisateur (Harmonisateur > Optimisateur)

L'équipe dirigeante de Consulting adopte une approche managériale qui conjugue une attention forte aux dynamiques humaines avec une gestion axée sur la structuration et l'efficacité. Leur manière de manager repose sur la création d'un environnement de travail fondé sur la communication, l'équité et la motivation des collaborateurs, tout en mettant en place des processus rigoureux garantissant la performance.

Ce style managérial permet d'instaurer une culture de confiance et de collaboration, où chaque membre de l'organisation se sent écouté et soutenu, mais également challengé dans une dynamique de progression. Ils favorisent un management participatif, où la prise de décision s'appuie à la fois sur une compréhension fine des relations humaines et sur des indicateurs de performance bien définis.

Cependant, cette approche peut parfois générer des tensions internes lorsqu'il s'agit d'équilibrer les besoins relationnels et les exigences de résultats. La nécessité d'harmoniser les attentes de chacun tout en optimisant les performances peut ralentir certaines prises de décision et nécessiter des ajustements constants.

Leadership secondaire : Leader Fédérateur (Harmonisateur > Novateur)

En complément de leur capacité à structurer et optimiser, l'équipe dirigeante de Consulting se distingue par une ouverture marquée à l'innovation et à la créativité. Cette posture leur permet d'explorer des approches nouvelles, de challenger les méthodes existantes et d'anticiper les tendances du marché.

Ce leadership favorise un environnement de travail stimulant, où les idées sont valorisées et où la capacité à sortir du cadre traditionnel est encouragée. Leur aptitude à intégrer de nouvelles perspectives, tout en maintenant une dynamique collective forte, leur permet de conjuguer innovation et cohésion d'équipe.

Cependant, cet équilibre entre stabilité relationnelle et impulsion créative peut parfois être délicat à maintenir. L'envie de renouvellement et d'expérimentation doit être alignée avec les besoins opérationnels et les attentes des collaborateurs pour éviter des résistances au changement.

Bien que la stabilité ne soit pas le moteur principal de leur management, l'équipe dirigeante conserve une rigueur organisationnelle et une capacité à assurer la fiabilité des processus. Cette dimension apporte un cadre structurant qui vient compléter leur approche relationnelle et innovante.

Conclusion

L'équipe dirigeante de Consulting incarne une approche équilibrée entre l'humain, la performance et l'innovation. Son leadership primaire Harmonisateur-Optimisateur lui permet de créer un cadre managérial qui valorise autant la coopération que l'efficacité, tandis que son leadership secondaire Leader Fédérateur stimule une dynamique de créativité et de remise en question constructive. Cette combinaison favorise un management fluide, capable de s'adapter aux défis tout en conservant une identité forte fondée sur l'engagement des équipes et l'évolution continue.

3.

Comment manage-t-elle ?

Profil Stabilisateur – Gestion des tâches

L'approche méthodique et la fiabilité de cette équipe en font un pilier de constance et de rigueur. Chaque mission est menée avec une grande attention aux détails, assurant une exécution précise et sécurisée. Leur capacité à structurer les priorités et à anticiper les obstacles leur permet d'assurer une continuité efficace dans leurs activités. Cependant, cette volonté de maintenir un cadre strict peut parfois ralentir leur capacité à s'adapter aux imprévus, nécessitant un équilibre entre contrôle et flexibilité. De plus, leur implication sans faille peut les amener à absorber une charge de travail conséquente, rendant la délégation plus difficile.

Profil Harmonisateur – Gestion des équipes

L'équipe dirigeante accorde une importance particulière à la qualité des relations humaines. Leur sens aigu de l'écoute et leur capacité à créer un climat de confiance favorisent une dynamique collective où chaque individu se sent valorisé. Ils cultivent un environnement où la bienveillance et la reconnaissance des efforts sont au cœur des interactions, renforçant ainsi l'engagement et la coopération. Cependant, leur souci de préserver l'équilibre au sein du groupe peut parfois compliquer les décisions nécessitant une posture plus tranchée. Trouver le juste milieu entre l'harmonie relationnelle et la prise de décision rapide reste un défi constant.

Profil Optimisateur – Gestion de la performance

Dotés d'un esprit analytique affûté, ils adoptent une approche pragmatique et orientée vers l'amélioration continue. Chaque résultat est examiné avec précision afin d'identifier des leviers d'optimisation et d'accroître l'efficacité des processus. Leur exigence pousse à maintenir un niveau de performance élevé, créant un cadre structuré où l'excellence est recherchée. Toutefois, cette quête d'amélioration constante peut parfois générer une pression importante, nécessitant une approche plus équilibrée entre ambition et reconnaissance des efforts déjà accomplis. L'enjeu est donc de garantir une progression mesurée sans créer un climat de tension excessive.

Profil Novateur – Gestion des projets

L'équipe dirigeante affiche une capacité naturelle à repenser les modèles et à explorer de nouvelles approches. Leur aptitude à anticiper les tendances et à proposer des solutions innovantes leur permet de dynamiser les projets et d'insuffler un élan créatif dans leurs stratégies. Cette ouverture à l'expérimentation favorise une dynamique de progrès constant, même si elle peut parfois entraîner une dispersion des priorités. Trouver un équilibre entre audace et pragmatisme est essentiel pour assurer une mise en œuvre efficace des idées novatrices, en veillant à ce que chaque initiative s'inscrive dans une trajectoire claire et cohérente.

4. Diagnostic et axes de progrès pour une approche équilibrée et adaptative

Son adéquation et ses écarts pour développer un management équilibré

L'équipe affiche une solide cohérence dans son approche, démontrant une capacité à gérer efficacement les relations humaines, la structuration des tâches, l'optimisation des performances et l'innovation.

✓ Dans la gestion des équipes, elle valorise la communication et l'écoute, favorisant un environnement où la confiance et la motivation collective sont des piliers. L'équilibre entre bienveillance et affirmation de soi lui permet d'arbitrer des décisions tout en maintenant un climat collaboratif.

✓ Dans la gestion des tâches, une approche méthodique garantit une grande fiabilité dans l'exécution des missions. La rigueur et l'organisation structurent efficacement le travail, assurant une continuité et une capacité à anticiper les obstacles.

✓ Dans la gestion de la performance, l'analyse et l'évaluation des résultats sont menées avec précision. L'exigence de qualité et la recherche constante d'amélioration permettent d'optimiser chaque processus tout en maintenant une vision stratégique claire.

✓ Dans la gestion des projets, l'équipe démontre une ouverture à l'innovation et une capacité à repenser les modèles établis. L'association entre réflexion stratégique et projection vers l'avenir favorise une approche dynamique et créative.

◆ Pourquoi ces éléments sont équilibrés ?


Une approche qui allie structuration et adaptabilité, permettant d'assurer une gestion efficace des opérations tout en stimulant l'évolution et l'engagement des équipes.

Les éléments de déséquilibre

Malgré cette solidité globale, certains aspects sont surinvestis ou sous-exploités, créant des points de tension dans l'équilibre managérial.

◆ Surinvestissement – Intensité qui peut ralentir la flexibilité

- Une forte implication dans les tâches entraîne une prise en charge conséquente des responsabilités, avec parfois une difficulté à déléguer et à lâcher prise.
- Une exigence élevée en matière de performance pousse à rechercher l'excellence en continu, ce qui peut mettre une pression importante sur les équipes et ralentir certains processus par souci de perfection.
- Un engagement relationnel marqué favorise une dynamique collective mais peut allonger le temps de prise de décision pour préserver l'équilibre du groupe.

 Enjeu : Apprendre à relâcher le contrôle, ajuster l'exigence aux contextes et favoriser des décisions plus rapides sans sacrifier la qualité du travail.

◆ Sous-investissement – Potentiel d'évolution à renforcer

- Une prise de recul limitée face aux imprévus, rendant parfois la flexibilité stratégique plus complexe.
- Une gestion émotionnelle à optimiser pour mieux naviguer les périodes de pression et renforcer la résilience face aux tensions internes.
- Un engagement sur le long terme qui peut fluctuer, nécessitant des mécanismes de motivation durables pour maintenir une énergie constante dans la gestion des projets ambitieux.

 Enjeu : Renforcer la capacité à gérer l'incertitude et ajuster les priorités pour équilibrer engagement et adaptabilité.

Point à développer pour un management équilibré

Ce qui peut être renforcé

- ◆ Développer une plus grande flexibilité dans l'exécution des tâches.

L'approche actuelle est rigoureuse et méthodique, mais cela peut parfois ralentir l'adaptabilité face aux imprévus. Introduire davantage de souplesse dans la gestion des priorités et accepter que certaines situations nécessitent des ajustements rapides permettrait d'éviter un excès de contrôle.

- ◆ Renforcer la spontanéité et l'intuition dans la prise de décision.

L'analyse et la structuration sont des atouts, mais elles peuvent parfois prendre le pas sur une approche plus instinctive. Apprendre à faire confiance à une première impression et à oser des choix plus directs, sans systématiquement rechercher toutes les garanties, favoriserait une meilleure réactivité.

- ◆ Accroître la gestion de l'énergie et de l'engagement sur le long terme.

L'implication et la motivation sont présentes, mais elles peuvent fluctuer sur des projets de longue durée. Trouver des leviers pour maintenir un rythme stable, notamment en alternant phases de travail intense et moments de recul, permettrait d'éviter une usure progressive.

- ◆ Développer une plus grande aisance émotionnelle en situation de pression.

La gestion des tensions et des incertitudes pourrait gagner en fluidité en adoptant une posture plus détachée face aux enjeux immédiats. Cultiver une capacité à prendre du recul face aux défis, sans laisser les émotions altérer la prise de décision, contribuerait à un climat plus serein.

Ce qui peut être atténué

◆ Tempérer le besoin de tout maîtriser dans l'exécution des responsabilités.

L'exigence d'efficacité et de fiabilité est une force, mais elle peut se transformer en surcharge si chaque détail est traité avec le même degré d'attention. Apprendre à déléguer et à accepter que certaines décisions puissent être prises avec un niveau d'analyse moins poussé serait bénéfique.

◆ Réduire la pression liée à la quête d'excellence.

L'ambition et la recherche de performance peuvent parfois générer une exigence trop élevée, qui se répercute sur l'équipe et sur soi-même. Accepter que l'amélioration soit un processus progressif et que des résultats satisfaisants peuvent être atteints sans viser la perfection absolue allègerait cette tension.

◆ Canaliser l'engagement relationnel pour préserver la rapidité d'exécution.

L'attention portée aux interactions humaines est précieuse, mais elle peut parfois allonger le temps de prise de décision lorsqu'il s'agit de ménager toutes les sensibilités. Trouver un équilibre entre écoute et efficacité décisionnelle permettrait d'accélérer certains processus sans perdre la cohésion du groupe.

◆ Modérer l'audace et la prise de risque dans la gestion des projets.

L'envie de repousser les limites et d'explorer de nouvelles voies est un moteur puissant, mais elle peut parfois exposer à des décisions trop ambitieuses ou insuffisamment préparées. Structurer davantage l'expérimentation et sécuriser les prises de décision avant de s'engager dans des directions inédites permettrait d'optimiser ces élans novateurs.

Programme de développement

Programme structuré d'amélioration managériale sur 6 mois

L'objectif de ce programme est d'accompagner l'équipe dirigeante de Consulting dans l'optimisation de son équilibre managérial, en renforçant les axes nécessitant une amélioration et en atténuant les éléments pouvant freiner son efficacité.

Chaque mois est structuré autour d'une thématique clé, combinant formations, mises en pratique et auto-évaluations, afin de permettre une évolution progressive et mesurable.

 17 Mois 1 : Développement de la flexibilité dans l'exécution des tâches

Objectif : Apprendre à s'adapter plus rapidement aux imprévus et intégrer plus de souplesse dans la gestion des priorités.

◆ Formation & Ateliers

- Session sur la gestion agile du travail : introduction aux méthodes agiles et aux outils de gestion flexible (Kanban, Scrum).
- Atelier de prise de décision rapide : exercices sur la réactivité face à des situations inattendues.

◆ Mise en application

- Expérimentation d'un système de gestion flexible, avec une réévaluation hebdomadaire des priorités.
- Réduction volontaire des processus de validation pour certaines décisions opérationnelles.

◆ Suivi & Évaluation

- Réunion en fin de mois pour identifier les freins à la flexibilité et ajuster les processus.
-

17 Mois 2 : Renforcement de la spontanéité et de l'intuition managériale

Objectif : Apprendre à faire confiance à ses intuitions et à prendre des décisions sans systématiquement tout analyser en profondeur.

◆ Formation & Ateliers

- Séminaire sur les biais cognitifs et la prise de décision intuitive.
- Atelier de gestion des décisions en temps limité avec mises en situation.

◆ Mise en application

- Mise en place d'un challenge "décision rapide" : chaque membre de l'équipe doit prendre une décision clé sans passer par une analyse approfondie.
- Réduction du nombre de points de contrôle dans les processus de validation des décisions.

◆ Suivi & Évaluation

- Débriefing collectif : retour d'expérience sur la qualité des décisions prises rapidement.
-

17 Mois 3 : Gestion de l'énergie et de l'engagement sur le long terme

Objectif : Maintenir une motivation constante dans la durée et éviter les phases de relâchement.

◆ Formation & Ateliers


- Coaching sur la gestion de l'énergie et du stress (méthodes de récupération active, cycles de travail).
- Atelier sur la mise en place de routines de motivation durable.

◆ Mise en application

- Application de la méthode Pomodoro et de la gestion en cycles pour mieux rythmer le travail.
- Introduction de rituels de motivation collective (ex. partage des réussites de la semaine).

◆ Suivi & Évaluation

- Évaluation individuelle sur les moments de baisse d'énergie et les solutions mises en place.
-

 17 Mois 4 : Amélioration de la gestion émotionnelle en situation de pression

Objectif : Développer la résilience et éviter que les émotions n'impactent négativement la prise de décision.

◆ Formation & Ateliers

- Formation sur la régulation émotionnelle et la gestion des tensions.
- Atelier de mise en situation sous pression, avec exercices de gestion du stress.

◆ Mise en application

- Adoption de techniques de respiration et de recentrage en réunion.
- Mise en place d'un système de pause émotionnelle pour éviter les décisions sous le coup du stress.

◆ Suivi & Évaluation

- Auto-évaluation hebdomadaire sur les situations où la gestion émotionnelle a été un défi.

17 Mois 5 : Atténuation du besoin de contrôle et délégation efficace

Objectif : Mieux déléguer et accepter que tout ne soit pas sous contrôle.

◆ Formation & Ateliers

- Formation sur l'art de la délégation efficace.
- Atelier pratique : simulation où chaque dirigeant doit déléguer une tâche stratégique.

◆ Mise en application

- Expérimentation d'une délégation à l'aveugle (un membre doit confier une tâche importante sans intervenir jusqu'à la fin).
- Mise en place d'un suivi non intrusif des projets délégués.

◆ Suivi & Évaluation

- Analyse des résultats des missions déléguées : évaluation de la performance et du niveau de confiance accordé.
-

17 Mois 6 : Réduction de la pression liée à la performance et équilibre exigence / bienveillance

Objectif : Trouver un équilibre entre performance et bien-être des équipes.

◆ Formation & Ateliers

- Séminaire sur la reconnaissance des efforts sans exigence excessive.
- Atelier sur l'animation de feedbacks motivants et bienveillants.

◆ Mise en application

- Instauration d'un système de reconnaissance non lié aux résultats (valeur ajoutée, engagement).
- Réduction des revues de performance trop fréquentes, pour laisser plus de place à la progression naturelle.

◆ Suivi & Évaluation

- Enquête interne pour mesurer l'impact de cette nouvelle approche sur la motivation des équipes.

Synthèse et Bilan Final

À la fin du programme, un bilan global sera réalisé pour évaluer :

- ✓ Les améliorations constatées sur les six axes travaillés.
- ✓ Les ajustements restant à apporter.
- ✓ Les nouvelles habitudes à ancrer dans le fonctionnement quotidien.

 Objectif final : Un management plus fluide, plus équilibré et mieux adapté aux enjeux stratégiques de Consulting.