



SELIT Consulting

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

**TEST DE JEAN DUPONT**

## 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 êtes-vous ?

Votre profil général.

Vos émotions dominantes.

Votre implication dans le travail.

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

Votre mode de penser et approche des situations.

Ce qui vous motive et démotive

2.

## Quel est votre équilibre managérial ?

Vos préférences managériales.

Vos styles de Leadership

3.

## Comment managez-vous ?

Vos points forts et vos 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.

## Diagnostic et développement managérial

# 1.

## Qui êtes-vous ?

### Profil général

Jean incarne un manager structuré et inspirant, animé par une vision claire et une détermination sans faille. Son approche repose sur une organisation rigoureuse et une capacité d'analyse affûtée, qui lui permettent de prendre des décisions réfléchies, tout en anticipant les évolutions futures avec une précision remarquable. Son esprit visionnaire lui confère une aisance naturelle à élaborer des stratégies à long terme, inspirant ainsi ses équipes à voir plus grand et à se projeter dans l'avenir avec confiance.

Doté d'un esprit compétitif équilibré, il sait stimuler l'excellence sans écraser ses collaborateurs. Il excelle dans la communication et sait mobiliser les énergies autour d'un projet, usant de son charisme et de son influence positive pour fédérer. Son optimisme contagieux insuffle une dynamique constructive, rendant le travail aussi stimulant qu'efficace.

Cependant, son exigence peut parfois le conduire à s'investir avec une intensité telle qu'il frôle l'obstination. Son sens aigu du détail et son perfectionnisme, bien que garants de qualité, peuvent occasionnellement ralentir la prise de décision ou générer une pression ressentie par son entourage. De même, sa persévérance impressionnante, véritable moteur de sa réussite, peut l'amener à poursuivre un projet au-delà du raisonnable, alors qu'un lâcher-prise stratégique serait parfois préférable.

Jean est un homme de principes, attaché aux valeurs d'équité et de fiabilité. Il inspire confiance et se montre toujours constant dans ses engagements, offrant ainsi un cadre rassurant à son équipe. Toutefois, sa prudence et son attachement aux règles peuvent, dans certaines situations, l'amener à hésiter face à des approches plus audacieuses. Bien qu'il fasse preuve d'une inventivité certaine, il gagnerait à renforcer son aisance face aux contextes incertains et à explorer davantage les solutions en dehors des cadres établis.

Sur le plan relationnel, Jean fait preuve d'une écoute attentive et d'une diplomatie maîtrisée. Il sait manier les mots avec finesse, désamorçant les tensions avec tact. Pourtant, sa sociabilité reste mesurée, et il pourrait enrichir encore son impact en cultivant des échanges plus informels et spontanés avec son entourage. Sa capacité à gérer ses émotions est globalement équilibrée, mais il lui arrive de les canaliser au point de masquer ses propres tensions, risquant ainsi de négliger son propre bien-être.

En somme, Jean est un leader structuré, visionnaire et inspirant, capable de mener son équipe avec exigence et bienveillance. S'il parvient à tempérer son intensité et à embrasser avec plus de souplesse l'incertitude et les imprévus, il pourra encore renforcer son efficacité et son impact. Sa trajectoire managériale est marquée par une quête constante d'excellence, et ses qualités, associées à un ajustement subtil de certaines dynamiques, en font un acteur clé du succès collectif.

## Analyse des émotions dominantes de Jean

Jean dégage une énergie confiante et constructive, guidée par un optimisme naturel et une persévérance inébranlable. Son niveau élevé de positivité lui permet de faire face aux défis avec une attitude volontaire et de maintenir un moral élevé au sein de son équipe. Cette disposition émotionnelle se traduit par une capacité à voir les opportunités plutôt que les obstacles, insufflant une dynamique de travail stimulante et engageante.

Toutefois, cette volonté de rester dans une posture d'assurance et de motivation constante peut l'amener à refouler ses propres doutes et tensions. Sa gestion du stress est robuste, mais il peut avoir tendance à internaliser les difficultés plutôt qu'à exprimer ses inquiétudes. Ainsi, bien qu'il paraisse toujours maître de ses émotions, il risque parfois d'accumuler une pression interne qu'il ne laisse transparaître que tardivement.

L'intensité de son engagement et son esprit visionnaire sont également porteurs d'une forte ambition et d'un enthousiasme communicatif. Il vibre au rythme de ses projets et de ses objectifs, et cette émotion dominante de détermination le pousse à se surpasser sans cesse. Cependant, cette intensité émotionnelle peut parfois le conduire à l'impatience face à des processus trop longs ou à des obstacles inattendus.

Son sens aigu de l'équité et son empathie modérée lui permettent de maintenir un équilibre dans ses interactions, bien qu'il puisse parfois sembler plus rationnel qu'émotionnel dans certaines prises de décision. Il se distingue par une maîtrise de lui-même qui lui permet d'éviter les débordements, mais cette gestion stricte de ses émotions pourrait gagner en fluidité et en authenticité dans les échanges interpersonnels.

En résumé, Jean est animé par une volonté de réussir et un optimisme éclairé, des émotions qui le poussent à toujours avancer et à tirer le meilleur de chaque situation. Son maîtrise émotionnelle est un atout, mais l'accepter davantage ses propres vulnérabilités pourrait renforcer encore son impact et sa proximité avec son entourage professionnel.

## **Analyse de l'implication de Jean dans le travail**

Jean est un professionnel investi, dont l'engagement dans son travail est guidé par une rigueur organisationnelle et une forte ambition. Son sens de la planification et sa capacité à structurer efficacement ses actions garantissent une implication constante et méthodique. Il ne laisse que peu de place à l'improvisation et veille à ce que chaque projet soit mené avec précision et exigence.

Sa persévérance est l'un de ses moteurs principaux : il ne recule pas face aux obstacles et poursuit ses objectifs avec une détermination remarquable. Son esprit de compétition équilibré l'incite à viser l'excellence sans perdre de vue la dynamique collective. Il sait mobiliser son énergie pour atteindre des résultats ambitieux, et son influence naturelle lui permet de fédérer autour de ses idées.

Son implication est également nourrie par son esprit visionnaire : il ne se contente pas de gérer le présent, mais cherche à anticiper les tendances et à bâtir des stratégies durables. Cette projection dans l'avenir lui permet d'avoir un impact significatif sur l'orientation des projets et de guider son équipe avec clarté.

Toutefois, cette intensité dans l'investissement peut parfois se traduire par une charge mentale importante. Jean a tendance à se fixer des exigences élevées, ce qui peut le conduire à s'investir au-delà du raisonnable. Son perfectionnisme, bien que bénéfique pour la qualité de son travail, peut ralentir la prise de décision et générer une pression supplémentaire pour lui et son entourage.

Enfin, bien qu'il soit impliqué avec passion dans ses missions, il pourrait gagner à accorder plus de place à la flexibilité. Son attachement aux règles et aux normes peut parfois limiter sa capacité à ajuster rapidement ses méthodes lorsque la situation l'exige. De même, son besoin de contrôle peut parfois le pousser à trop encadrer son environnement, au risque de restreindre l'autonomie de son équipe.

En résumé, Jean est un manager hautement impliqué, dont l'engagement se traduit par une organisation rigoureuse, une ambition soutenue et une vision à long terme. Son défi réside dans la capacité à tempérer son intensité et à accepter davantage les ajustements imprévus, afin d'optimiser encore plus son efficacité et celle de son équipe.

## Traits transversaux de Jean

### Positivité

Jean adopte une approche résolument optimiste face aux défis, ce qui lui permet de motiver son entourage et de maintenir une atmosphère constructive. Il perçoit les obstacles comme des opportunités et sait insuffler une dynamique inspirante. Cet état d'esprit favorise l'engagement et l'innovation au sein de son équipe. Cependant, il doit veiller à ne pas minimiser certaines difficultés ou à ignorer des signaux d'alerte sous prétexte de rester positif.

### Capacité à se motiver sur le long terme

Jean sait s'engager avec constance et ne se laisse pas facilement décourager par les difficultés. Il est capable de maintenir le cap sur ses objectifs avec persévérance, trouvant en lui-même l'énergie nécessaire pour avancer. Toutefois, il peut parfois éprouver des moments de baisse de régime, nécessitant des sources de motivation externes pour raviver son dynamisme.

### Autonomie

Il sait prendre des décisions par lui-même et gérer ses responsabilités avec indépendance. Son sens de l'organisation et son esprit analytique lui permettent d'aborder ses missions avec une certaine assurance. Toutefois, dans des situations complexes, il peut parfois chercher une validation extérieure avant d'agir, ce qui peut ralentir sa réactivité.

### Affirmation de soi

Jean exprime ses idées avec clarté et sait défendre ses positions lorsqu'il le juge nécessaire. Il sait s'imposer avec diplomatie, ce qui lui permet de trouver un équilibre entre fermeté et écoute. Cependant, dans certains contextes, il pourrait gagner à renforcer encore davantage sa capacité à s'affirmer pour éviter d'éventuelles concessions excessives.

### Gestion des émotions

Il maîtrise globalement ses émotions et sait garder son calme même dans des situations exigeantes. Cette stabilité émotionnelle est un atout dans la prise de décision et la gestion des équipes. Toutefois, cette retenue peut parfois l'amener à intérioriser ses tensions, ce qui pourrait affecter son bien-être sur le long terme.

### Confiance en soi

Jean aborde les situations avec une assurance certaine, lui permettant de prendre des initiatives et d'assumer des responsabilités importantes. Il a conscience de ses compétences et sait se positionner en leader. Toutefois, il veille à ne pas tomber dans un excès de confiance, restant à l'écoute des avis extérieurs pour affiner ses décisions.

## Motivations de Jean

Jean est particulièrement stimulé par les environnements dynamiques où il peut structurer, organiser et anticiper. Il excelle dans la mise en place de stratégies claires et dans la gestion de projets ambitieux, où sa capacité à planifier et à voir à long terme est pleinement sollicitée.

Son engagement est renforcé lorsqu'il évolue dans un cadre qui favorise la prise de décision et l'analyse approfondie des situations. Il apprécie les défis intellectuels qui lui permettent de peser les options, d'évaluer les risques et d'optimiser les solutions. Il est à l'aise dans les contextes où l'exigence de rigueur et de précision est valorisée.

Le travail en équipe le motive également, surtout lorsqu'il peut inspirer et influencer positivement son entourage. Il se sent pleinement engagé lorsqu'il perçoit un impact direct de ses actions sur son environnement professionnel. Il aime accompagner les autres vers l'excellence et contribuer à un climat de travail stimulant et structurant.

Les environnements qui lui offrent une certaine autonomie et la possibilité d'explorer des solutions innovantes lui permettent de donner le meilleur de lui-même. Il est particulièrement réceptif aux opportunités où il peut challenger des idées, proposer de nouvelles approches et voir concrètement l'évolution des projets qu'il pilote.

Enfin, il trouve une grande satisfaction dans la capacité à résoudre des problèmes complexes et à surmonter les obstacles avec persévérance. Il apprécie les situations où il peut démontrer sa capacité à rester stable et confiant, même sous pression, tout en maintenant une dynamique constructive.

Hiérarchisation de ses motivations :

1. Construire et piloter des projets structurés avec une vision claire et des objectifs ambitieux.
2. Prendre des décisions stratégiques basées sur l'analyse et l'anticipation.
3. Inspirer et fédérer une équipe autour d'une dynamique positive et performante.
4. Trouver des solutions innovantes et optimiser des processus existants.
5. Gérer des défis complexes demandant de la persévérance et une forte maîtrise de soi.

Synthèse :

Jean est motivé par des environnements exigeants où il peut structurer, influencer et anticiper. Il aime évoluer dans un cadre qui valorise la réflexion stratégique et l'engagement à long terme. Sa motivation atteint son apogée lorsqu'il peut inspirer une équipe, prendre des décisions impactantes et voir le fruit de son travail se concrétiser dans des résultats tangibles. Il trouve son épanouissement dans le dépassement des défis, la mise en place de solutions pertinentes et l'accompagnement d'une dynamique collective vers l'excellence.

### **Démotivation de Jean**

Jean peut rapidement perdre en engagement lorsqu'il est plongé dans des environnements marqués par un manque de dynamisme et d'adaptabilité. Les situations où il se retrouve contraint par des processus rigides et figés, sans possibilité d'ajuster ou d'innover, tendent à l'éroder mentalement. Il n'apprécie pas les cadres où la remise en question des méthodes et la flexibilité sont perçues comme secondaires.

Les activités reposant sur des interactions superficielles ou une forte dépendance aux relations sociales informelles peuvent également le fatiguer. Il préfère évoluer dans un cadre où les échanges ont une valeur ajoutée claire, et où les discussions servent des objectifs précis. Être constamment exposé à des situations nécessitant un engagement émotionnel intense, sans repères clairs, peut également peser sur sa motivation.

Les tâches répétitives et sans véritable enjeu stratégique le démobilisent. Il a besoin de sentir qu'il progresse et que ses actions contribuent directement à un objectif concret. Un environnement sans vision à long terme, où il ne perçoit pas d'impact significatif de son travail, réduit considérablement son implication.

Enfin, il est mal à l'aise dans les situations qui l'obligent à improviser sans préparation, ou à naviguer dans un flou constant sans cadre structurant. Il apprécie les défis, mais seulement s'ils sont accompagnés d'outils et de repères clairs pour les surmonter.

Hiérarchisation des sources de démotivation :

1. Travailler dans un cadre rigide où il ne peut pas ajuster ses méthodes ou proposer des solutions nouvelles.
2. Être contraint à des interactions sociales fréquentes sans objectifs concrets.
3. Réaliser des tâches répétitives et sans impact stratégique.
4. Évoluer dans un environnement sans vision claire et sans anticipation.
5. Faire face à des situations floues sans cadre précis ou devoir improviser en permanence sans préparation.

Synthèse :

Jean a besoin d'un environnement structuré, stimulant et orienté vers des objectifs clairs. Il se démotive lorsqu'il est contraint par des processus figés, des tâches sans valeur ajoutée ou des interactions superficielles qui ne contribuent pas à une dynamique constructive. Son énergie et son engagement sont étroitement liés à sa capacité à anticiper, organiser et innover. Un manque de cadre ou de direction, ainsi qu'une exposition excessive à des contraintes relationnelles et émotionnelles, réduisent significativement son investissement.

### **Mode de pensée et approche des situations de Jean**

Jean adopte une manière de penser qui combine rigueur et ouverture, avec une légère préférence pour une approche structurée et hiérarchisée des idées. Il a tendance à organiser ses réflexions de manière séquentielle, en établissant des priorités et en avançant étape par étape pour arriver à une conclusion logique. Toutefois, il conserve une certaine flexibilité, lui permettant d'intégrer des éléments connexes en parallèle, sans perdre de vue l'objectif principal.

Il équilibre bien la pensée abstraite et concrète. Son esprit analytique lui permet d'élaborer des concepts et d'anticiper des tendances, tout en veillant à ne jamais s'éloigner trop des réalités opérationnelles. Il est capable de prendre de la hauteur sur une problématique, d'en identifier les implications stratégiques, mais aussi de revenir à un niveau pragmatique pour assurer la mise en application de ses idées.

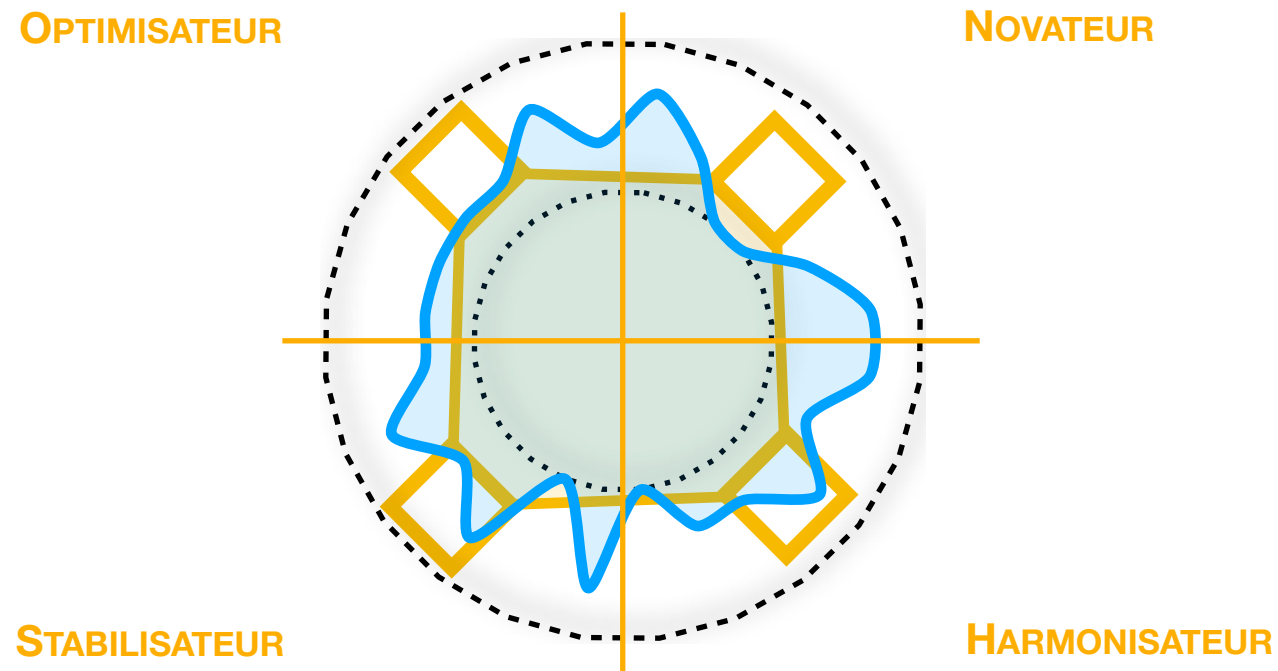
Lorsqu'il est confronté à une situation, Jean adopte une approche mêlant planification et adaptabilité. Il préfère établir une structure claire avant d'agir, mais reste capable d'intégrer des ajustements si le contexte l'exige. Il aborde les défis avec une analyse minutieuse, cherchant à peser les risques et les opportunités avant de prendre une décision. Sa pensée n'est ni trop rigide ni trop éclatée : il sait suivre un fil conducteur tout en intégrant de nouveaux éléments au fur et à mesure de son avancement.

En synthèse, Jean se distingue par une pensée bien ordonnée, privilégiant une progression logique sans pour autant négliger les liens transversaux entre les idées. Il fait preuve d'une bonne capacité d'abstraction et sait conceptualiser des solutions innovantes, mais veille à toujours les relier à des réalités concrètes et applicables. Son équilibre entre structuration et souplesse en fait un décideur réfléchi, capable de naviguer entre stratégie et mise en œuvre avec efficacité.

## 2. Quel est votre équilibre managérial ?

Le graphique orange indique vos dominances

Le graphique bleu indique l'homogénéité de votre personnalité



## Préférences managériales de Jean

Jean présente un équilibre managérial relativement homogène entre les différentes approches, avec une légère prédominance pour un style structuré et fiable. Ses préférences managériales se répartissent comme suit :

- Stabilisateur : influencé de manière significative, il privilégie l'organisation, la rigueur et la fiabilité pour assurer une gestion efficace.
- Harmonisateur : influence normalement sa manière de gérer les relations et d'assurer un climat de travail équilibré.
- Optimisateur : influence normalement sa prise de décision et sa recherche constante d'efficacité.
- Novateur : influence raisonnablement sa gestion du changement et son approche des nouvelles idées.

Préférence managériale principale : Stabilisateur

Jean incarne une approche managériale axée sur la structure et la pérennité. Il veille à ce que son environnement soit bien organisé, en mettant en place des processus clairs et fiables qui garantissent la continuité et la performance. Il s'attache à maintenir un cadre de travail stable, où la cohérence et le respect des engagements sont primordiaux.

Sa gestion repose sur la discipline et une grande constance, ce qui le rend particulièrement efficace dans des contextes nécessitant de la rigueur et un suivi méthodique. Il accorde une importance particulière à la planification et à la fiabilité des systèmes qu'il met en place, cherchant à limiter les imprévus et à assurer un déroulement fluide des opérations.

Sa persévérance lui permet de tenir ses objectifs avec détermination, et son organisation lui donne une vision claire des priorités à traiter. Il met en avant des règles précises qui encadrent le travail, sans toutefois être rigide, car il comprend la nécessité d'un certain équilibre entre contrôle et flexibilité. Son sens des responsabilités et sa prudence en font un manager fiable, sur lequel son équipe peut compter pour garantir un cadre de travail stable et sécurisé.

Jean favorise un environnement où la rigueur et la constance sont essentielles. Il s'assure que chaque membre de son équipe comprend son rôle et dispose des moyens nécessaires pour remplir ses missions de manière efficace. Son approche managériale apporte une grande sécurité et un cadre structurant, tout en maintenant un équilibre entre discipline et adaptation aux exigences du quotidien.

## Leaderships de Jean

Jean se distingue par un style de leadership structuré et efficace, où l'organisation et la performance tiennent une place centrale. Son profil managérial est marqué par une dominance du rôle de Manager Producteur, complété par une approche Protecteur Clanique en leadership secondaire.

### Leadership primaire : Manager Producteur

Jean incarne un leadership pragmatique et orienté vers l'atteinte des résultats. Il s'attache à garantir la stabilité et l'efficacité des processus, en mettant en place des structures solides et en assurant une gestion rigoureuse des ressources. Son approche est méthodique : il veille à ce que chaque projet soit conduit avec sérieux et que les actions soient alignées avec les objectifs définis. Il favorise un cadre de travail structuré, où l'organisation et la planification sont des leviers essentiels de performance.

Sa capacité à structurer et optimiser le fonctionnement de son équipe fait de lui un manager sur lequel on peut compter pour assurer la continuité des opérations et la régularité des performances. Il n'hésite pas à s'appuyer sur des standards éprouvés et sur des méthodes analytiques pour prendre des décisions éclairées. Son approche est rationnelle, mettant en avant la qualité, la fiabilité et l'optimisation des processus.

Cependant, il ne se limite pas à une gestion mécanique. Il sait que l'humain est une composante essentielle de l'efficacité organisationnelle, et bien qu'il privilégie des décisions basées sur des faits et des données, il reste attentif aux besoins de son équipe.

### Leadership secondaire : Protecteur Clanique

En complément de son approche axée sur la productivité, Jean adopte un rôle protecteur qui renforce la cohésion et la stabilité de son environnement de travail. Il valorise la fiabilité et le respect des engagements, créant un climat de confiance où chacun sait ce qui est attendu de lui. Il met un point d'honneur à garantir une organisation claire et bien définie, où les règles sont appliquées de manière équitable.

Cette posture de stabilisation ne signifie pas qu'il freine le changement, mais plutôt qu'il veille à ce que les évolutions se fassent dans un cadre sécurisé et structuré. Il s'assure que ses collaborateurs disposent de repères solides et d'un environnement de travail prévisible, où les décisions ne sont pas prises à la légère.

### Synthèse des leaderships

Jean se distingue par un leadership fondé sur la structure et la performance, avec une forte capacité à organiser et optimiser les processus tout en garantissant un cadre de travail sécurisant et équitable. Son approche équilibrée entre rigueur et fiabilité le rend particulièrement efficace dans des environnements où la continuité et la méthodologie sont essentielles.

Les notes significatives de son profil le plus faible révèlent une capacité d'adaptation qui pourrait être davantage exploitée dans des contextes plus novateurs. Son esprit d'analyse et son sens de la perfection lui permettent d'anticiper avec précision, mais il pourrait gagner à intégrer davantage de souplesse pour favoriser l'émergence de solutions plus innovantes.

En somme, Jean est un leader structurant, garant de l'ordre et de l'efficacité, tout en instaurant un climat de confiance et de stabilité propice à la réussite collective.

### 3.

## Comment managez-vous ?

### Profil Stabilisateur (Gestion des tâches)

Jean s'attache à assurer une organisation sans faille et à structurer son travail de manière rigoureuse. Son approche repose sur une méthodologie éprouvée, lui permettant d'anticiper les défis et de garantir une continuité sans heurts. Il se montre méthodique et constant, veillant à la bonne exécution des tâches et à la mise en place de repères solides pour ceux qui l'entourent. Son engagement dans l'exécution des missions est sans faille, et il se positionne comme un repère stable sur lequel on peut compter.

Toutefois, son attachement aux processus établis peut parfois le conduire à privilégier la prudence au détriment de la réactivité. Il veille à respecter des cadres bien définis, ce qui limite les risques mais peut également réduire sa capacité à s'adapter rapidement à des imprévus. Trouver un équilibre entre rigueur et souplesse pourrait lui permettre d'optimiser encore davantage son efficacité.

### Profil Harmonisateur (Gestion des équipes)

Dans la gestion des relations humaines, Jean se distingue par sa capacité à instaurer un climat de confiance et de respect mutuel. Il privilégie une approche équilibrée où l'écoute et la bienveillance occupent une place centrale. Il s'efforce d'assurer une équité entre ses collaborateurs, valorisant leurs efforts et maintenant une dynamique de groupe harmonieuse. Il sait transmettre de l'enthousiasme et insuffler une énergie positive, créant ainsi un cadre de travail motivant.

Toutefois, il n'est pas toujours enclin aux interactions informelles et peut parfois donner une impression de retenue. Son approche, bien que juste et mesurée, gagnerait en fluidité s'il développait une plus grande proximité avec son entourage professionnel. Trouver le juste milieu entre une posture structurante et une implication plus spontanée dans les échanges quotidiens pourrait renforcer encore son impact managérial.

### Profil Optimisateur (Gestion de la performance)

Jean aborde la gestion de la performance avec une approche rationnelle et méthodique. Il analyse les situations avec précision et s'attache à prendre des décisions éclairées, basées sur des critères concrets et mesurables. Il encourage un haut niveau d'exigence et met en place des standards permettant de maximiser l'efficacité collective. Il sait également défendre ses idées avec conviction, cherchant à maintenir un équilibre entre assertivité et ouverture aux propositions des autres.

Toutefois, cette focalisation sur la performance peut parfois l'amener à privilégier la rigueur au détriment de la flexibilité. Il pourrait tirer parti d'une approche plus nuancée, où l'adaptabilité et la prise en compte des dynamiques émotionnelles joueraient un rôle plus central. Ajuster sa perception de la réussite en intégrant davantage la dimension humaine pourrait enrichir sa gestion de la performance.

### Profil Novateur (Gestion des projets)

Dans la conduite des projets, Jean se distingue par sa capacité à structurer les idées et à anticiper les évolutions futures. Il sait dégager les grandes lignes d'un projet et identifier les opportunités qui en découlent. Son approche repose sur une réflexion stratégique qui lui permet d'orienter les actions avec clarté et de prendre des décisions mesurées lorsqu'il s'agit d'innover ou d'introduire des changements.

Toutefois, son approche reste parfois ancrée dans des modèles établis, et il pourrait bénéficier d'une plus grande spontanéité dans l'exploration de nouvelles perspectives. Oser sortir des sentiers battus et faire davantage confiance à son instinct lui permettrait d'élargir encore son spectre de possibilités et d'apporter une touche plus audacieuse à ses projets. En cultivant une approche plus intuitive et en acceptant plus d'incertitude, il pourrait accroître son impact dans des environnements nécessitant agilité et innovation.

Jean navigue avec aisance dans des environnements exigeants, où sa capacité à structurer, anticiper et communiquer lui permet de poser des bases solides pour son équipe. Lorsqu'il s'agit de négociation, il s'appuie sur une approche réfléchie et analytique. Il sait argumenter avec clarté et défendre ses positions avec fermeté, tout en gardant une ouverture aux compromis nécessaires pour aboutir à des accords équilibrés. Toutefois, son attachement aux faits et aux logiques structurées peut parfois lui faire négliger l'impact des dynamiques plus informelles qui jouent un rôle clé dans certaines discussions.

La gestion des conflits fait appel à son sens de l'équilibre et de la justice. Il privilégie une approche mesurée, s'efforçant de désamorcer les tensions par le dialogue et en favorisant un climat où chacun se sent entendu. Il veille à maintenir une forme d'impartialité, évitant de prendre parti trop rapidement. Cependant, dans les situations où l'émotionnel prend le dessus, il peut parfois adopter une posture trop rationnelle, ce qui peut être perçu comme une prise de distance par certains collaborateurs.

Dans la communication au sens large, Jean excelle lorsqu'il s'agit de transmettre une vision claire et d'exposer des idées avec précision. Son discours est structuré et accessible, facilitant la compréhension et l'adhésion de ses interlocuteurs. Il sait s'adapter à son public et donner du sens aux messages qu'il partage. Néanmoins, il pourrait encore affiner son aisance dans les échanges spontanés et informels, où une approche plus fluide et plus instinctive renforcerait son impact relationnel.

Motiver une équipe repose pour lui sur une dynamique de confiance et d'exigence bien dosée. Il sait mettre en avant les succès collectifs et encourager chacun à donner le meilleur de soi-même. Il valorise l'engagement et l'investissement de ses collaborateurs, créant ainsi un environnement propice à la performance. Toutefois, il pourrait encore travailler sur l'aspect plus émotionnel de la motivation, en adaptant davantage son approche aux besoins individuels et en renforçant sa proximité dans les moments de doute ou de difficulté.

Dans la gestion du stress de son équipe, il adopte une posture stable et rassurante. Son calme et sa capacité à structurer les priorités apportent un cadre sécurisant dans les périodes de forte pression. Il veille à ce que les objectifs restent atteignables et que chacun puisse avancer avec sérénité. Cependant, cette maîtrise peut parfois donner l'impression qu'il est moins sensible aux tensions internes, et il pourrait gagner à verbaliser davantage son soutien de manière plus explicite.

La délégation est un domaine où Jean oscille entre confiance et exigence. Il a pleinement conscience de l'importance de responsabiliser ses collaborateurs et de leur laisser de l'autonomie, mais il reste attentif à ce que les tâches soient accomplies avec rigueur. Dans certaines situations, son besoin de contrôle peut limiter l'espace d'initiative de son équipe. Apprendre à lâcher prise sur certains aspects moins stratégiques lui permettrait de libérer encore plus le potentiel de ceux qui l'entourent.

Lorsqu'il s'agit de prendre des décisions, il fait preuve d'une grande capacité d'analyse et d'un sens affûté de l'évaluation des options. Il sait peser les avantages et les inconvénients avant d'agir, ce qui lui permet de limiter les erreurs et d'assurer une direction cohérente.

Toutefois, cette prudence peut parfois ralentir le processus, en particulier dans les situations qui exigent une réponse rapide ou un certain degré d'intuition.

Enfin, face à la prise de risque, Jean adopte une posture mesurée. Il n'hésite pas à s'engager dans de nouvelles voies lorsque les bénéfices sont clairement identifiés, mais il préfère s'appuyer sur des données tangibles avant de franchir un cap. Cela lui permet de garantir une certaine sécurité, mais peut aussi l'amener à hésiter plus longtemps que nécessaire face à des opportunités qui demanderaient une action plus instinctive et audacieuse.

## 4.

# Diagnostic et développement managérial

## Votre adéquation et écarts pour développer un management équilibré

### Équilibre managérial de Jean

Jean présente un profil managérial globalement structuré, avec des forces marquées et des écarts qui influencent sa manière d'exercer ses responsabilités. Un manager équilibré possède des compétences homogènes, correspondant à un niveau optimal sur tous les axes. L'analyse de ses traits de personnalité révèle des points d'équilibre, mais aussi des éléments qui le rendent plus spécifique dans son approche.

#### **Les éléments d'équilibre**

Jean montre une stabilité notable dans plusieurs dimensions essentielles au management. Son sens de l'équité, son esprit factuel et analytique, ainsi que sa capacité à respecter les règles lui permettent d'évoluer dans un cadre structuré et rationnel. Il conjugue rigueur et organisation avec une approche mesurée, assurant ainsi une cohérence dans ses décisions et une gestion efficace des ressources et des processus.

Sa confiance en soi et son affirmation personnelle sont équilibrées, lui permettant d'être un leader à la fois assertif et ouvert aux échanges. Il sait prendre position sans tomber dans l'excès d'autorité, tout en conservant une posture professionnelle accessible. Il est également en mesure d'instaurer une dynamique constructive grâce à son esprit compétitif modéré, qui encourage la performance sans nuire à la collaboration.

#### **Les déséquilibres et leur impact**

Bien que son profil présente de nombreuses qualités managériales équilibrées, certains traits sont activés à des niveaux plus élevés ou plus faibles, ce qui crée des zones de tension ou des axes d'amélioration.

### 1. Sur-activation de certains traits

Son sens de la persévérance et son implication sont particulièrement élevés, ce qui traduit une détermination forte face aux objectifs et aux défis. Cependant, cette intensité peut se transformer en obstination, l'amenant à poursuivre un projet au-delà du raisonnable ou à exiger un niveau de rigueur qui peut générer une pression excessive sur son équipe.

Son niveau élevé de positivité et sa capacité à se projeter dans l'avenir sont des atouts pour insuffler une vision dynamique, mais peuvent aussi conduire à minimiser certains risques immédiats ou à sous-estimer les obstacles concrets auxquels son équipe fait face.

### 2. Sous-activation de certains traits

Jean présente une sociabilité et une capacité d'adaptation légèrement en retrait. Cela peut limiter sa proximité avec ses collaborateurs et freiner certaines interactions informelles essentielles à la cohésion d'équipe. Il pourrait bénéficier d'une plus grande aisance dans les échanges spontanés et renforcer sa flexibilité face aux imprévus.

Son autonomie, bien que présente, pourrait être encore renforcée pour qu'il se sente pleinement à l'aise dans la prise de décision sans rechercher systématiquement une validation externe. De même, sa capacité à sortir du cadre et son intuition modérée pourraient freiner son approche innovante, le maintenant parfois dans des schémas connus alors qu'une plus grande prise de recul favoriserait des solutions inédites.

## Point à développer pour un management équilibré

### **Axes d'amélioration pour Jean**

Jean dispose d'une base managériale solide, mais certains ajustements pourraient lui permettre d'atteindre un équilibre optimal et d'accroître son efficacité dans son rôle. Voici les principaux axes d'amélioration identifiés :

#### 1. Assouplir son approche pour éviter une sur-implication

Son engagement et sa persévérance sont des atouts, mais ils peuvent le conduire à une forme d'obstination face aux objectifs. Il gagnerait à prendre du recul sur certaines décisions et à reconnaître plus rapidement les moments où un ajustement ou un lâcher-prise sont nécessaires. Un équilibre entre persévérance et adaptabilité permettrait d'éviter une surcharge inutile et de mieux gérer les priorités.

#### 2. Renforcer sa flexibilité et sa capacité à sortir du cadre

Bien qu'il sache structurer et organiser efficacement, il pourrait encore développer sa capacité à remettre en question les schémas établis. Encourager une approche plus intuitive et accepter davantage l'incertitude favoriserait des prises de décisions plus audacieuses et des opportunités d'innovation plus nombreuses. Cela implique d'accorder plus d'espace à l'expérimentation et à la prise de risques calculés.

#### 3. Développer son aisance dans les interactions informelles

Jean est un communicateur efficace dans un cadre formel, mais pourrait gagner en fluidité dans les échanges spontanés et informels. Renforcer sa proximité avec ses collaborateurs en valorisant davantage les interactions non-structurées aiderait à renforcer la cohésion d'équipe et à créer un environnement plus ouvert et dynamique.

#### 4. Mieux déléguer et faire confiance à son équipe

Son besoin de contrôle peut parfois limiter l'autonomie de ses collaborateurs. En développant une approche plus confiante et en laissant plus de marge d'action à son équipe, il favoriserait un climat de responsabilisation et d'initiative. Cela passe par une acceptation des erreurs comme levier d'apprentissage et par un ajustement de son niveau d'exigence selon les compétences et l'expérience de chacun.

#### 5. Intégrer davantage l'émotionnel dans sa gestion des équipes

Sa stabilité et sa rationalité sont précieuses, mais elles peuvent parfois donner une impression de distance dans les moments de tension ou de conflit. Verbaliser davantage son soutien, exprimer plus clairement sa reconnaissance et ajuster sa communication en fonction des sensibilités individuelles contribueraient à renforcer la motivation et l'engagement de ses collaborateurs.

#### Conclusion

En développant davantage sa flexibilité, en adoptant une posture plus ouverte aux interactions spontanées et en ajustant son niveau de contrôle, Jean pourrait renforcer encore son impact managérial. En équilibrant structure et adaptabilité, exigence et bienveillance, il optimiserait pleinement son potentiel de leader tout en favorisant une dynamique plus fluide et inspirante au sein de son équipe.

## Programme de développement

### **Programme structuré d'amélioration sur 6 mois**

Objectif général :

Aider Jean à renforcer son efficacité managériale en travaillant sur la flexibilité, l'adaptabilité, la délégation, l'aisance relationnelle et la gestion émotionnelle.

#### Mois 1 : Prise de conscience et diagnostic

Objectifs : Identifier les principaux leviers d'amélioration et établir une base de travail.

- Réaliser un auto-diagnostic avec un questionnaire d'évaluation sur ses pratiques actuelles.
- Recueillir des feedbacks anonymes de son équipe sur son style de management.
- Fixer des objectifs précis et mesurables pour les mois à venir.
- Commencer un journal de bord hebdomadaire pour suivre les progrès.

#### Mois 2 : Assouplir son approche et développer l'adaptabilité

Objectifs : Apprendre à mieux gérer les imprévus et ajuster sa prise de décision.

- Participer à un atelier sur la gestion du changement et l'adaptabilité.
- Pratiquer la méthode des scénarios alternatifs pour chaque prise de décision.
- Identifier une situation où il pourrait lâcher prise et tester une approche plus flexible.
- Planifier une réunion de réflexion collective avec son équipe pour explorer de nouvelles idées.

#### Mois 3 : Développer son aisance relationnelle et améliorer la communication informelle

Objectifs : Renforcer sa proximité avec son équipe et favoriser une communication plus fluide.

- Prendre l'habitude d'échanger de manière informelle avec ses collaborateurs chaque jour.
- Organiser une session de team-building informelle.
- Intégrer des feedbacks plus réguliers et spontanés dans sa gestion des équipes.
- Pratiquer l'écoute active en laissant plus d'espace aux autres dans les échanges.

#### Mois 4 : Améliorer sa capacité à déléguer et responsabiliser son équipe

Objectifs : Faire confiance, encourager l'initiative et lâcher prise sur certaines décisions opérationnelles.

- Identifier les tâches qu'il peut déléguer et définir un plan de répartition des responsabilités.
- Mettre en place un suivi régulier des tâches déléguées sans intervention excessive.
- Encourager la prise de décision autonome en donnant plus de latitude à son équipe.
- Participer à une formation sur le leadership collaboratif.

#### Mois 5 : Intégrer davantage l'émotionnel dans son management

Objectifs : Mieux gérer les tensions et développer son intelligence émotionnelle.

- Travailler avec un coach sur la gestion des émotions et l'empathie managériale.
- Identifier des situations où il pourrait mieux exprimer son soutien et mettre en place des actions concrètes.
- Expérimenter la reformulation émotionnelle dans ses échanges avec ses collaborateurs.
- Lire un ouvrage sur l'intelligence émotionnelle et en tirer des enseignements applicables.

#### Mois 6 : Bilan et ajustements

Objectifs : Évaluer les progrès et pérenniser les nouvelles pratiques.

- Réaliser une évaluation comparative avec l'auto-diagnostic initial.
- Recueillir de nouveaux feedbacks de son équipe pour mesurer les changements perçus.
- Ajuster les axes de travail en fonction des résultats obtenus.
- Fixer de nouveaux objectifs à plus long terme pour maintenir les améliorations acquises.

#### Conclusion

En suivant ce programme structuré, Jean pourra progressivement ajuster son style de management pour gagner en flexibilité, renforcer son impact relationnel et améliorer la délégation au sein de son équipe. L'intégration de ces nouvelles compétences lui permettra d'atteindre un équilibre optimal entre rigueur et adaptabilité, tout en cultivant un environnement de travail plus fluide et collaboratif.