

## Profil de leadership

Roger Mathieu

et

(Élisabeth Larsen)

(Daniel Dumont)

(Martine Mercier)

Produit le

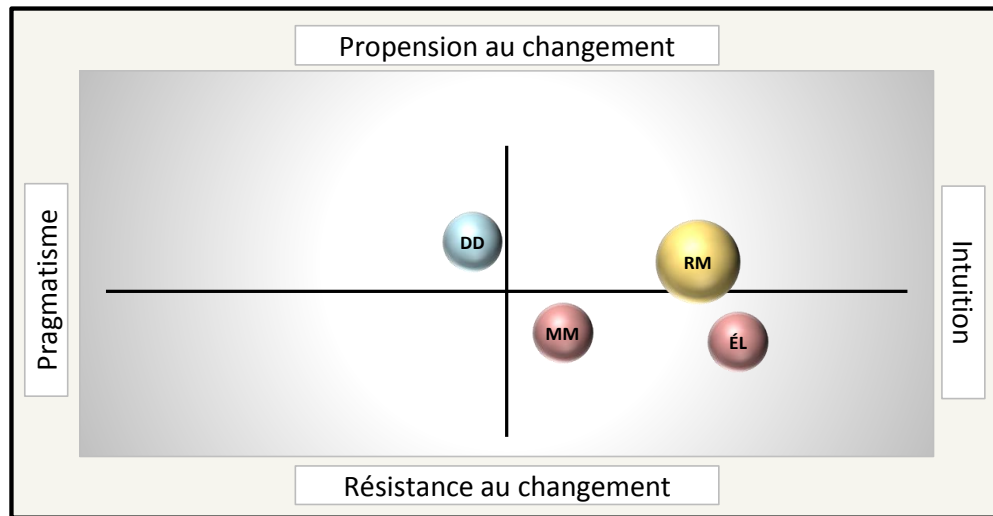
23 octobre 2017

**G R O U P**   
LARSEN



Profil de personnalité complété par : **Roger Mathieu**

Profils de personnalité	Roger Mathieu	Élisabeth Larsen	Daniel Dumont	Martine Mercier
Analyste	53%	39%	64%	43%
Collaborateur	66%	85%	43%	64%
Organisateur	52%	57%	54%	54%
Innovateur	85%	68%	67%	47%



Profil psychologique

	Roger Mathieu	Élisabeth Larsen	Daniel Dumont	Martine Mercier
Vigilance	49%	53%	61%	48%
Méfiance	15%	13%	60%	14%
Estime de soi	34%	29%	56%	34%
Minutie	48%	54%	43%	55%
Extroversion	31%	24%	45%	38%
Introversion	41%	38%	43%	36%
Pouvoir d'influence	66%	64%	55%	43%



## Description sommaire des 4 profils

**Analyste**

*Le leadership de l'analyste est basé sur des éléments factuels et mesurables.*

Certains traits dominants caractérisent le profil de personnalité de l'analyste. De façon générale, l'analyste est :

- Précis
- Rigoureux
- Autoritaire
- Factuel
- Quantitatif (donne des preuves)
- Logique
- Concis

L'analyste aime :

- la clarté, la précision et la concision
- la logique
- l'absence d'historique
- savoir pourquoi : avec les faits et les chiffres pertinents
- les aspects techniques de leur travail
- être prêt à défendre ou à prouver sa position
- garder ses distances vis-à-vis des manifestations affectives

L'analyste n'aime pas :

- l'argumentation intuitive ou émotive
- les propos inarticulés ou hors contexte
- le partage excessif d'émotions
- l'utilisation inefficace du temps
- le manque de réalisme et de sérieux
- le manque de preuves et de données
- les familiarités inappropriées

**Organisateur**

*Le leadership de l'organisateur est basé sur des normes, lois et bonnes pratiques.*

Certains traits dominants caractérisent le profil de personnalité de l'organisateur. De façon générale, l'organisateur est :

- Ponctuel
- Conscientieux
- Organisé
- Détaillé
- Discipliné
- Méthodique
- Prudent

L'organisateur aime :

- avoir recours aux normes et aux bonnes pratiques
- être bien préparé
- fournir de la documentation
- la structure et l'ordre séquentiel
- les délais clairs et les échéanciers
- connaître les limites réglementaires, contractuelles ou administratives

L'organisateur n'aime pas :

- l'absence de planification
- le traitement d'informations désorganisé et le coq-à-l'âne
- parler pour ne rien dire
- quand l'autre émet trop d'idées à la fois
- le manque de clarté et les phrases incomplètes
- quand l'autre n'arrive pas à conclure

**Innovateur**

*Le leadership de l'innovateur est basé sur la vision d'un futur meilleur.*

Certains traits dominants caractérisent le profil de personnalité de l'innovateur. De façon générale, l'innovateur est :

- Créatif
- Visionnaire
- Entrepreneur
- Imagé / Coloré
- Doté d'un sens artistique et esthétique aventureux
- Expressif

L'innovateur aime :

- le dynamisme et la créativité
- la spontanéité
- les remue-ménages
- travailler en fonction d'une vision
- la pensée globale et la stratégie
- intégrer une dimension ludique au travail
- ne pas se prendre au sérieux

L'innovateur n'aime pas :

- la répétition et le rythme trop lent
- les contextes peu propices à la conceptualisation et à l'abstraction
- trop de sécurité (la peur d'avoir peur)
- trop de chiffres et de détails
- l'absence d'humour et de plaisir
- la peur de débattre et de remettre en question

**Collaborateur**

*Le leadership du collaborateur est basé sur des valeurs collectivement convenues.*

Certains traits dominants caractérisent le profil de personnalité du collaborateur. De façon générale, le collaborateur est :

- Humain
- Chaleureux
- Généreux
- Enthousiaste
- Éthique
- Compréhensif
- Disponible

Le collaborateur aime :

- établir un contact
- faire appel au vécu
- utiliser des exemples significatifs
- faciliter la collaboration
- un minimum de chiffres et de techniques
- travailler en équipe et s'appuyer sur les qualités des autres
- utiliser les réseaux sociaux
- porter attention au non-verbal
- être positif et peu critique

Le collaborateur n'aime pas :

- les urgences
- être « coupé ou être ignoré »
- les approches impersonnelles et le manque d'interaction
- l'impolitesse, le manque d'empathie et l'agressivité
- le manque d'enthousiasme et le négativisme
- le manque de respect des émotions
- le formalisme



Voici votre profil de leadership :

**Primaire : Innovateur (85%)**

**Secondaire : Collaborateur (66%)**

Vous retrouverez dans cette section la description détaillée de votre profil incluant les sections suivantes:

- Description du profil primaire
- Description du ou des profils secondaires
- Description des traits psychologiques détaillés de votre personnalité

## Innovateur

*Le leadership de l'innovateur est basé sur la vision d'un futur meilleur.*

**Certains traits dominants caractérisent le profil de personnalité de l'innovateur. De façon générale, l'innovateur est :**

- Créatif
- Visionnaire
- Entrepreneur
- Imagé / Coloré
- Doté d'un sens artistique et esthétique aventureux
- Expressif

Habilité par une vision qui le motive et l'inspire, l'innovateur agit rapidement et s'engage dans de nombreux projets, parfois au détriment des normes et des règles.

**On associe au profil de l'innovateur certaines faiblesses possibles. Il peut :**

- manquer d'assiduité (ne pas assurer les suivis)
- enfreindre ou contourner les règles convenues
- agir trop rapidement et sans avoir une vue d'ensemble de la situation

**Quelques phrases qui reflètent bien les priorités de l'innovateur :**

- Et si on faisait autrement?
- J'ai une idée!
- En situation de crise : « Faites ce que je vous dis! »

**Les professions suivantes sont souvent associées à des compétences et aptitudes qu'on retrouve chez les innovateurs :**

- Designer, concepteur graphique
- Conseiller stratégique
- Architecte



## Profil individuel

Roger Mathieu

- 
- Artiste
  - Directeur marketing, publicité

### **Type d'aménagement et mode d'organisation que vous pourriez retrouver dans le bureau d'une personne ayant un profil d'innovateur :**

- tableau / babillard
- parfois esthétique / décoré avec goût / œuvres d'art
- suscite l'attention / images non-conventionnelles / originales
- désordre
- verres de café à moitié vides
- Esthétique malgré l'anarchie
- haute technologie / derniers gadgets / objets insolites
- message original sur boîte vocale
- téléphone main libre et programmé
- ordinateur (si possible un MAC)
- messages non retournés / notes éparpillées
- désordre / plusieurs dossiers ouverts à la fois

### **L'innovateur aime :**

- le dynamisme et la créativité
- la spontanéité
- les remue-méninges
- travailler en fonction d'une vision
- la pensée globale et la stratégie
- intégrer une dimension ludique au travail
- ne pas se prendre au sérieux

### **L'innovateur n'aime pas :**

- la répétition et le rythme trop lent
- les contextes peu propices à la conceptualisation et à l'abstraction
- trop de sécurité (la peur d'avoir peur)
- trop de chiffres et de détails
- l'absence d'humour et de plaisir
- la peur de débattre et de remettre en question

### **L'innovateur est à l'aise dans une culture organisationnelle :**

- motivée par les idées
- préconisant le changement révolutionnaire
- fondée sur un certain idéalisme imposé



## Profil individuel

Roger Mathieu

### Collaborateur

*Le leadership du collaborateur est basé sur des valeurs collectivement convenues.*

**Certains traits dominants caractérisent le profil de personnalité du collaborateur. De façon générale, le collaborateur est :**

- Humain
- Chaleureux
- Généreux
- Enthousiaste
- Éthique
- Compréhensif
- Disponible

Excellent médiateur, le collaborateur communique bien et favorise l'entente et l'harmonie dans un groupe.

**On associe au profil du collaborateur certaines faiblesses possibles. Il peut :**

- se montrer trop sensible aux critiques et aux conflits
- éviter les situations de confrontation et laisser traîner les conflits
- se montrer trop conciliant de crainte de dire non

**Quelques phrases qui reflètent bien les priorités du collaborateur :**

- Comment va ton petit dernier?
- Parlons-en donc!
- En situation de crise : « On fait une réunion! »

**Les professions suivantes sont souvent associées à des compétences et aptitudes qu'on retrouve chez les collaborateurs :**

- Enseignant
- Infirmier
- Psychologue
- Travailleur social
- Conseiller en ressources humaines

**Type d'aménagement et mode d'organisation que vous pourriez retrouver dans le bureau d'une personne ayant un profil de collaborateur :**

- Agencement accueillant
- Coloré / chaleureux
- Plantes et musique
- Souvenirs de voyage
- Fleurs / biscuits / bonbons
- Photos (famille / événements)
- Pas très à l'ordre
- Téléphone « actif » (déteste boîtes vocales)
- Parfois pas d'ordinateur



## Profil individuel

Roger Mathieu

---

- Liste du personnel avec coordonnées
- Images et pensées inspirantes
- Objets / affiches (pensées) ou peintures significatives

### **Le collaborateur aime :**

- établir un contact
- faire appel au vécu
- utiliser des exemples significatifs
- faciliter la collaboration
- un minimum de chiffres et de techniques
- être positif et peu critique
- utiliser les réseaux sociaux
- porter attention au non-verbal
- travailler en équipe et s'appuyer sur les qualités des autres

### **Le collaborateur n'aime pas :**

- les urgences
- être « coupé » ou être ignoré
- les approches impersonnelles et le manque d'interaction
- l'impolitesse, le manque d'empathie et l'agressivité
- le manque d'enthousiasme et le négativisme
- le manque de respect des émotions
- le formalisme

### **Le collaborateur est à l'aise dans une culture organisationnelle :**

- motivée par l'équité
- préconisant le changement concerté
- fondée sur le consensus



### Caractéristiques psychologiques

Voici le bilan de votre profil psychologique.

- Votre pouvoir d'influence est assez élevé.
- Votre degré de vigilance est plutôt modéré.
- Votre degré de minutie est plutôt modéré.
- Votre degré d'introversion est plutôt modéré.
- Votre estime de vous-même est plutôt modérée.
- Votre degré d'extroversion est plutôt modéré.
- Votre propension à la méfiance est faible.

Voici les descriptions des comportements et tendances qui se manifestent généralement chez les personnes présentant ce trait de personnalité. Notez bien sur qu'il s'agit là de généralités et qu'il serait inapproprié de les considérer comme une vérité intrinsèque.

De plus, selon la situation, le type d'activité que la personne fait, les personnes qui l'entourent, les comportements des individus peuvent changer énormément.

Il est donc nécessaire d'appliquer ces généralités avec parcimonie.

### Les comportements et tendances liés à un pouvoir d'influence élevé sont :

1. S'impliquer corps et âme pour une cause en laquelle on croit
2. Prendre des risques personnels et professionnels pour faire changer les choses
3. Idéalisme contagieux
4. Grande capacité de vulgarisation et facilité à communiquer ses idéaux
5. Confident naturel, son entourage lui confiera ses problèmes interpersonnels
6. Aime communiquer avec des images et des anecdotes qui frappent l'imaginaire
7. Préfère les changements radicaux plutôt que les démarches incrémentales





## Profil individuel

Roger Mathieu

### Les comportements et tendances reliés à une vigilance élevée sont :

1. Inquiétudes trop fréquentes ou trop intenses reliées aux risques de la vie quotidienne pour soi ou pour ses proches
2. Tensions physiques souvent excessives
3. Vigilance permanente aux risques : surveille tout ce qui pourrait mal tourner, pour contrôler toute situation même à risque peu élevé (peu probable ou anodines)
4. S'entourer de personnes fiables et prévisibles
5. Éviter des collaborateurs qui improviseront sans lui en parler à l'avance
6. Apprécie des réunions bien organisées où l'ordre du jour a été préalablement distribué
7. Prévoyant : n'aime pas les emplois où il doit constamment éteindre des feux

### Les comportements et tendances reliés à une minutie élevée sont :

1. Perfectionnisme : attentif aux détails, aux procédures, au rangement, parfois au détriment de la solution
2. Obstination : têtu, insiste pour que les choses soient faites à sa façon et selon les règles de l'art
3. Froideur relationnelle : a du mal à exprimer de la chaleur humaine; attitude formelle, froide, embarrassée
4. Doute : a besoin du maximum de détails avant de prendre une décision; a peur de commettre une erreur
5. Rigueur morale : extrêmement consciencieux et scrupuleux
6. Apprécie les emplois où la minutie et la rigueur sont des qualités essentielles

Comment cohabitent les différents profils

Comment vos collaborateurs vous perçoivent selon leur profil personnel ?

		Innovateur	Collaborateur	Analyste	Organisateur
Vous	P	Vous respecte tant que vous pensez comme lui	Surveille votre respect des valeurs	Questionne votre démarche intuitive	Se méfie de vos idées révolutionnaires
	S	Vous perçoit comme un allié potentiel pour faire passer ses idées	Voit en vous un allié naturel	Vos préoccupations humaines peuvent lui paraître futiles	Désire votre appui pour que l'équipe respecte les règles

P = Profil primaire / S = Profil secondaire

Comment vous adapter face à vos collaborateurs ?

		Innovateur	Collaborateur	Analyste	Organisateur
Vous	P	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analyser sa vision de l'organisation</li> <li>2. Indiquez-lui comment vous pouvez l'aider à réaliser cette vision</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identifiez ce qui lui tient à cœur</li> <li>2. Informez-le des aspects humains que vous partagez avec lui</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Démontrez-lui que vos intuitions s'appuient sur des arguments solides et démontrables</li> <li>2. Impliquez-le pour qu'il vous aide à solidifier votre argumentation</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identifier les règlements, normes ou méthodes auxquels il adhère particulièrement</li> <li>2. Impliquez-le pour trouver à quelles réglementations vos visions se heurtent</li> </ol>
	S	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aidez-le à ne pas oublier les aspects humains dans la réalisation de sa vision</li> <li>2. Indiquez-lui comment vous pouvez l'aider à mobiliser les équipes à ses projets</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identifiez les aspects humains de l'organisation que vous partagez</li> <li>2. Collaborez ensemble pour mieux mobiliser les équipes de travail</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aidez-le à comprendre que la performance passe aussi par la qualité de vie au travail</li> <li>2. Collaborez avec lui pour présenter de façon agréable les conclusions de ses analyses</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Faites-lui comprendre que parfois, certaines règles peuvent être transgresser pour améliorer le climat de travail</li> <li>2. Appuyez-le pour que l'équipe respecte les règles qu'il veut faire respecter</li> </ol>

P = Profil primaire / S = Profil secondaire



## Profil individuel

Daniel Dumont

Voici le profil de leadership de Daniel Dumont.

**Primaire : Innovateur (67%)**

**Secondaire : Analyste (64%)**

Vous retrouverez dans cette section la description détaillée du profil de Daniel Dumont incluant les sections suivantes:

- Description du profil primaire
- Description du ou des profils secondaires
- Description des traits psychologiques détaillés de Daniel Dumont
- Description des comportements à privilégier ou à éviter avec cette personne.

### Innovateur

*Le leadership de l'innovateur est basé sur la vision d'un futur meilleur.*

**Certains traits dominants caractérisent le profil de personnalité de l'innovateur. De façon générale, l'innovateur est :**

- Créatif
- Visionnaire
- Entrepreneur
- Imagé / Coloré
- Doté d'un sens artistique et esthétique aventureux
- Expressif

Habité par une vision qui le motive et l'inspire, l'innovateur agit rapidement et s'engage dans de nombreux projets, parfois au détriment des normes et des règles.

**On associe au profil de l'innovateur certaines faiblesses possibles. Il peut :**

- manquer d'assiduité (ne pas assurer les suivis)
- enfreindre ou contourner les règles convenues
- agir trop rapidement et sans avoir une vue d'ensemble de la situation

**Quelques phrases qui reflètent bien les priorités de l'innovateur :**

- Et si on faisait autrement?
- J'ai une idée!
- En situation de crise : « Faites ce que je vous dis! »



## Profil individuel

Daniel Dumont

**Les professions suivantes sont souvent associées à des compétences et aptitudes qu'on retrouve chez les innovateurs :**

- Designer, concepteur graphique
- Conseiller stratégique
- Architecte
- Artiste
- Directeur marketing, publicité

**Type d'aménagement et mode d'organisation que vous pourriez retrouver dans le bureau d'une personne ayant un profil d'innovateur :**

- tableau / babillard
- parfois esthétique / décoré avec goût / œuvres d'art
- suscite l'attention / images non-conventionnelles / originales
- désordre
- verres de café à moitié vides
- Esthétique malgré l'anarchie
- haute technologie / derniers gadgets / objets insolites
- message original sur boîte vocale
- téléphone main libre et programmé
- ordinateur (si possible un MAC)
- messages non retournés / notes éparpillées
- désordre / plusieurs dossiers ouverts à la fois

**L'innovateur aime :**

- le dynamisme et la créativité
- la spontanéité
- les remue-méninges
- travailler en fonction d'une vision
- la pensée globale et la stratégie
- intégrer une dimension ludique au travail
- ne pas se prendre au sérieux

**L'innovateur n'aime pas :**

- la répétition et le rythme trop lent
- les contextes peu propices à la conceptualisation et à l'abstraction
- trop de sécurité (la peur d'avoir peur)
- trop de chiffres et de détails
- l'absence d'humour et de plaisir
- la peur de débattre et de remettre en question

**L'innovateur est à l'aise dans une culture organisationnelle :**

- motivée par les idées
- préconisant le changement révolutionnaire
- fondée sur un certain idéalisme imposé



## Profil individuel

Daniel Dumont

### Analyste

*Le leadership de l'analyste est basé sur des éléments factuels et mesurables.*

**Certains traits dominants caractérisent le profil de personnalité de l'analyste. De façon générale, l'analyste est :**

- Précis
- Rigoureux
- Autoritaire
- Factuel
- Quantitatif (donne des preuves)
- Logique
- Concis

Doté d'un esprit critique et vif, l'analyste a besoin de comprendre le pourquoi des choses et privilégie les faits et les preuves pour répondre à ses questions.

**On associe au profil de l'analyste certaines faiblesses possibles. Il peut :**

- être impatient et peu compréhensif lors d'échanges axés sur les émotions
- faire preuve d'arrogance lors de débats
- se montrer insensible aux sentiments d'autrui

**Quelques phrases qui reflètent bien les priorités de l'analyste :**

- Est-ce bien logique?
- Quel est le rapport coût / bénéfices?
- En situation de crise : « On fait une analyse! »

**Les professions suivantes sont souvent associées à des compétences et aptitudes qu'on retrouve chez les analystes :**

- Chirurgien
- Économiste
- Ingénieur
- Actuaire
- Analyste d'affaires

**Type d'aménagement et mode d'organisation que vous pourriez retrouver dans le bureau d'une personne ayant un profil d'analyste :**

- Aménagement fonctionnel et sobre / Diplômes au mur
- Bibliothèque de références
- Utilisation optimale de l'espace
- Désordre organisé / Piles avec priorités
- Classement logique
- Photos de famille (mais non actualisées)
- Message bref sur sa boîte vocale
- Ordinateur portable / Tablette numérique



## Profil individuel

Daniel Dumont

---

- Derniers modèles des produits
- Gantt collés sur les murs (chemin critique de projet)
- Statistiques / Chiffres / Graphiques / Résultats
- Organigrammes et processus d'affaires affichés

### L'analyste aime :

- la clarté, la précision et la concision
- la logique
- l'absence d'historique
- savoir pourquoi : avec les faits et les chiffres pertinents
- les aspects techniques de leur travail
- être prêt à défendre ou à prouver sa position
- garder ses distances vis-à-vis des manifestations affectives

### L'analyste n'aime pas :

- l'argumentation intuitive ou émotive
- les propos inarticulés ou hors contexte
- le partage excessif d'émotions
- l'utilisation inefficace du temps
- le manque de réalisme et de sérieux
- le manque de preuves et de données
- les familiarités inappropriées

### L'analyste est à l'aise dans une culture organisationnelle :

- motivée par la vérité
- préconisant le changement incrémental
- fondée sur les actions logiques



## Profil individuel

Daniel Dumont

### Caractéristiques psychologiques

Voici le bilan du profil psychologique de Daniel Dumont.

- Le degré de vigilance de cette personne est assez élevé.
- La propension à la méfiance de cette personne est assez élevé.
- L'estime de soi de cette personne est assez élevée.
- Le pouvoir d'influence de cette personne est assez élevé.
- Le degré d'extroversion de cette personne est plutôt modéré.
- Le degré de minutie de cette personne est plutôt modéré.
- Le degré d'introversion de cette personne est plutôt modéré.

Voici les descriptions des comportements et tendances qui se manifestent généralement chez les personnes présentant ce trait de personnalité. Notez bien sur qu'il s'agit là de généralités et qu'il serait inapproprié de les considérer comme une vérité intrinsèque.

De plus, selon la situation, le type d'activité que la personne fait, les personnes qui l'entourent, les comportements des individus peuvent changer énormément.

Il est donc nécessaire d'appliquer ces généralités avec parcimonie.

### Les comportements et tendances liés à une vigilance élevée sont :

1. Inquiétudes trop fréquentes ou trop intenses liées aux risques de la vie quotidienne pour soi ou pour ses proches
2. Tensions physiques souvent excessives
3. Vigilance permanente aux risques : surveille tout ce qui pourrait mal tourner, pour contrôler toute situation même à risque peu élevé (peu probable ou anodines)
4. S'entourer de personnes fiables et prévisibles
5. Éviter des collaborateurs qui improviseront sans lui en parler à l'avance
6. Apprécie des réunions bien organisées où l'ordre du jour a été préalablement distribué
7. Prévoyant : n'aime pas les emplois où il doit constamment éteindre des feux



## Profil individuel

Daniel Dumont

---

**Avec l'individu présentant ce trait de personnalité, voici les éléments pour lesquels vous aurez avantage à porter une attention particulière. En adoptant ou en évitant certains comportements, vous pourrez désamorcer et dénouer plusieurs situations problématiques.**

### **Auprès des gens manifestant un niveau de vigilance élevé, adoptez ces réflexes :**

1. Montrez que vous êtes fiable et que vous aviez bien analysé la situation avant de lui en parler, que vous ne prenez pas la situation à la légère et que vous disposez de plusieurs éléments pour régler le problème.
2. Aidez-le à relativiser : en explorant avec lui les conséquences réelles et les impacts que ses pensées anxieuses pourraient générer, il constatera par lui-même que ce n'est pas si grave.
3. Évitez de le prendre par surprise : annoncez à l'avance vos intentions et identifiez ce qui risque de générer chez lui une attitude de crainte. Vous pourrez plus aisément l'aider à relativiser la situation.
4. Des réunions avec ordre du jour et compte rendu : en mettant les choses au clair avant et après les rencontres, vous maximiserez son niveau de confort et gagnerez du temps.
5. Rassurez-le : adoptez un ensemble de comportements qui contribueront à minimiser ses craintes. Que ce soit votre patron, un collègue ou un de vos employés, l'objectif demeure la réussite de vos activités et projets. Vous avez donc avantage à l'aider à réduire son anxiété. Vous pouvez utiliser ce trait de caractère en lui confiant les travaux liés à la gestion des risques, à la planification des plans de mitigations ou aux activités de gestion des changements. Son implication sera entière.

### **Auprès des gens manifestant un niveau de vigilance élevé, évitez ces comportements :**

1. Ne devenez pas son esclave : ce type d'individu risque trop souvent de réaliser des travaux, analyses d'impacts et rapports afin de minimiser ses craintes. Ces activités devront être soigneusement choisies pour éviter de devenir l'esclave de son anxiété.
2. Évitez les rencontres surprises : prévoyez à l'avance les réunions où il sera impliqué et pour lesquelles il devra s'être préparé.
3. Ne pas être prêt à une rencontre : le cas échéant, prévenez-le que vous n'avez pas pu vous préparer et offrez-lui un autre moment pour le rencontrer.
4. Ne lui partagez pas inutilement vos inquiétudes ou préoccupations pour lesquelles il n'a aucun rôle à jouer.
5. Évitez les conversations pénibles : son esprit est déjà suffisamment préoccupé. Évitez de lui parler d'évènements troublants au sujet de l'actualité ou de tout autre aspect de l'organisation qui ne sont pas en lien avec son travail.





## Profil individuel

Daniel Dumont

### Les comportements et tendances liés un niveau de méfiance élevé :

1. Suspecte les autres de mauvaises intentions à son égard
2. Reste toujours sur ses gardes
3. Met en doute la loyauté des autres
4. Recherche les preuves de ses soupçons
5. Prêt à des représailles disproportionnées
6. Préoccupé par ses droits
7. Résiste aux arguments des autres
8. Se montre rationnel et froid
9. Difficulté à montrer ses sentiments
10. Ne laisse pas de place à l'humour

**Avec l'individu présentant ce trait de personnalité, voici les éléments pour lesquels vous aurez avantage à porter une attention particulière. En adoptant ou en évitant certains comportements, vous pourrez désamorcer et dénouer plusieurs situations problématiques.**

### Auprès des gens manifestant beaucoup de méfiance, adoptez ces réflexes :

1. Exprimez clairement vos motifs et intentions : vos propos ne doivent pas donner prise à l'interprétation, particulièrement si vous deviez critiquer cette personne. Utilisez les bons mots pour éviter d'alimenter un sentiment de persécution.
2. Soyez clair, net et précis en exprimant une critique : évitez d'utiliser vos émotions pour critiquer. Basez-vous sur des faits et sur leur impact sur vous. Proposez des façons de faire pour corriger la situation ou pour éviter qu'elle ne se reproduise une prochaine fois.
3. Respectez les usages : cette personne a généralement une bonne estime d'elle-même, il sera donc important de respecter les usages pour éviter de générer la méfiance. Ne lui coupez pas la parole, répondez à ses demandes et courriels, n'oubliez pas de l'inviter aux rencontres où il doit être présent et de l'informer dans le cas contraire, etc.
4. Maintenez un contact régulier : il est tentant de chercher à éviter les personnes méfiantes. En les évitant, vous alimenterez les motifs de leur méfiance, car elles sont exagérément sensibles aux comportements d'autrui, dont notamment l'évitement.
5. Justifiez-vous par les normes et les lois : en justifiant vos actions, choix et décisions par des arguments tangibles, vous éviterez de lui laisser croire qu'ils ont été faits pour lui nuire.



## Profil individuel

Daniel Dumont

### **Auprès des gens manifestant beaucoup de méfiance, évitez ces comportements :**

1. Ne laissez pas grossir les malentendus : dénouez les sources de malentendus dès le départ et ne les laissez pas s'accroître. Prenez soin de bien expliquer vos motivations et les raisons de vos décisions afin de lui démontrer qu'il n'est pas visé par vos choix.
2. Vos correspondances doivent être bien dosées : c'est une personne sensible aux petits détails tels que, par exemple, l'usage des "copies-conformes" et des "confirmations de lecture". L'utilisation fréquente de ces deux fonctionnalités propres aux systèmes de messagerie électronique augmentera la méfiance de cet individu. Il se demandera pourquoi telle ou telle personne doit aussi lire ce courriel et pourquoi vous surveillez le moment qu'il lira vos courriels.
3. Ne le mettez pas en faute : il faut éviter qu'il perde sa crédibilité, que sa valeur soit mise en doute. N'exagérez pas sa part de tort. Donnez-lui seulement la responsabilité qu'il mérite en manifestant que vous comprenez, si c'est le cas, les raisons de ces actions. Ne critiquez pas sa personne, mais ses comportements.
4. Éviter la médisance, tôt ou tard, il le saura : critiquer une personne auprès d'un tiers est rarement sage. Les personnes méfiantes sont très sensibles aux agissements d'autrui à leur endroit. Il détectera les changements d'attitude de tiers. De plus, tôt ou tard, un de ses alliés l'informerait de votre médisance.

### **Les comportements et tendances liés à une très haute estime de soi :**

1. S'attend à des attentions, des privilèges sans se sentir obligé de rendre la pareille
2. Devient en colère quand on lui refuse ce qu'il considère comme un dû
3. Besoin excessif d'être admiré
4. Manque d'empathie
5. Ne reconnaît pas les sentiments ou les besoins des autres
6. Utilise autrui pour ses propres fins
7. A peu ou pas d'amis intimes
8. Sensible aux critiques
9. Sentiment d'être exceptionnel, hors du commun et de mériter plus que les autres
10. Préoccupé par des ambitions de succès éclatants dans les domaines professionnels et amoureux
11. Souvent très soucieux de son apparence physique

**Avec l'individu présentant ce trait de personnalité, voici les éléments pour lesquels vous aurez avantage à porter une attention particulière. En adoptant ou en évitant certains comportements, vous pourrez désamorcer et dénouer plusieurs situations problématiques.**

### **Auprès des gens manifestant une haute estime d'eux-mêmes, adoptez ces réflexes :**

1. Montrez votre approbation chaque fois qu'elle est sincère : en démontrant votre appréciation sincère, vous lui démontrez votre confiance. Cela vous sera doublement utile lorsque vous aurez à lui faire une critique constructive.



## Profil individuel

Daniel Dumont

2. Expliquez-lui les réactions des autres : il aura tendance à discréditer ceux qui ne pensent pas comme lui. Tâchez de l'amener à comprendre leur réaction et surtout à bien saisir qu'ils ne sont pas contre lui.

3. Pour le convaincre, démontrez que vous comprenez son point de vue : cette suggestion est d'ailleurs toujours valable en négociation. L'empathie génèrera l'empathie.

4. Ne faites que les critiques indispensables : l'objectif n'est pas de lui faire changer sa vision du monde et de lui-même, mais de l'amener à changer un comportement.

5. Méfiez-vous de sa manipulation : il est souvent flatteur et vous charmera pour obtenir ce qu'il attend de vous. Il n'hésitera pas à jouer avec les émotions des autres pour le rallier à son point de vue.

### **Auprès des gens manifestant une haute estime d'elles-mêmes, évitez ces comportements :**

1. Ne lui coupez pas la parole : comme il a une estime démesurée de lui-même, il jugera que vous vous considérez supérieur. Si cela arrivait, n'oubliez pas de lui redonner la parole en vous excusant après vous être exprimé.

2. N'arrivez pas en retard : il l'interpréterait immédiatement comme un manque de respect.

3. Ne le mettez pas en faute : il faut éviter qu'il perde sa crédibilité, que sa valeur soit mise en doute. N'exagérez pas sa part de tort. Donnez-lui seulement la responsabilité qu'il mérite en manifestant que vous comprenez, si c'est le cas, les raisons qui l'ont poussé à faire ce choix.

4. Ne l'accusez pas de narcissisme : cette attitude ne servirait qu'à vous en faire un ennemi en venant attaquer directement son estime de lui.

5. N'accordez pas exceptionnellement une faveur que vous ne voudrez pas renouveler : il croit mériter des traitements de faveur. En acceptant de faire exception pour lui, il ne verrait pas pourquoi vous refuseriez une seconde demande de dérogation.

6. Ne vous attendez pas au donnant-donnant : il ne s'attend pas à devoir vous remercier ou vous rendre la pareille puisque, dans son esprit, il mérite les traitements de faveur, dérogations et remerciements.

7. Soyez discret de vos réussites ou de vos privilèges : il aura tendance à minimiser - intérieurement ou devant autrui - la pertinence de vos succès et à envier vos privilèges qu'il croira mériter autant sinon plus que vous.



## Profil individuel

Daniel Dumont

### Les comportements et tendances reliés à un pouvoir d'influence élevé sont :

1. S'impliquer corps et âme pour une cause en laquelle on croit
2. Prendre des risques personnels et professionnels pour faire changer les choses
3. Idéalisme contagieux
4. Grande capacité de vulgarisation et facilité à communiquer ses idéaux
5. Confident naturel, son entourage lui confiera ses problèmes interpersonnels
6. Aime communiquer avec des images et des anecdotes qui frappent l'imaginaire
7. Préfère les changements radicaux plutôt que les démarches incrémentales

**Avec l'individu présentant ce trait de personnalité, voici les éléments pour lesquels vous aurez avantage à porter une attention particulière. En adoptant ou en évitant certains comportements, vous pourrez désamorcer et dénouer plusieurs situations problématiques.**

### Auprès des gens ayant un pouvoir d'influence élevé, adoptez ces réflexes :

1. Générez un futur leader : bien soutenues, ces personnes peuvent représenter une force positive pour votre organisation. Proposez-lui un plan de carrière qui permettra de solidifier ses compétences de gestion et coachez-le dans sa réussite!
2. Mettez son leadership à votre service : il est un bon communicateur et vulgarisateur, il est écouté par ses tiers, il est la personne tout indiquée pour faire progresser vos dossiers vers le succès.
3. Confiez-lui les dossiers de gestion de changement : certains projets généreront des changements significatifs dans votre organisation. Mettez à profit sa sensibilité et son écoute pour minimiser les craintes et les impacts négatifs des changements pour vos ressources humaines.
4. Écoutez ses conseils : comme il offre souvent une oreille attentive pour son entourage, ces conseils risquent d'émaner de plusieurs sources d'information crédibles.

### Auprès des gens ayant un pouvoir d'influence élevé, évitez ces comportements :

1. Ne lui remettez pas votre leadership : même s'il est parfois tentant de s'appuyer sur un collaborateur solide pour endosser les dossiers difficiles, vous devez maintenir la responsabilité des dossiers dont vous avez la charge. Si vous lui confiez une partie de la responsabilité, assurez-vous que son rôle est bien défini. Dans son engagement et son dévouement, il aura tendance à prendre beaucoup plus de leadership que vous ne l'auriez souhaité.
2. Ne le laissez pas devenir l'ombudsman de votre équipe : comme il offre une grande écoute pour son entourage, il aura tendance à être utilisé pour sa facilité à régler les problèmes auprès de vous. Invitez les gens qui seront passés par cet intermédiaire à vous rencontrer directement.
3. Évitez son épuisement : cet individu présente un grand engagement envers l'organisation. Il aura tendance à prendre sur lui plus de responsabilités qu'il ne peut le faire. Canaliser son énergie sera salutaire.