

## Profil de leadership

Roger Mathieu

Produit le

5 novembre 2017

**G R O U P E**  
LARSEN



### **Profil de leadership**

Votre profil de leadership est fondé sur l'analyse de votre type de personnalité et sur la mesure de certaines caractéristiques psychologiques. L'approche que nous privilégions s'inspire de diverses théories de la personnalité et analyses du comportement. Votre profil souligne entre autres éléments :

- des traits de personnalité dominants
- le type d'interactions que vous privilégiez
- ce qui vous motive
- les comportements ou contextes que vous préférez
- les comportements ou contextes qui présentent pour vous des défis

Le profil que nous traçons dans ce rapport met une emphase particulière sur le contexte organisationnel et sur l'impact de votre type de personnalité sur votre approche au leadership. À ce chapitre, nous précisons notamment les perceptions que votre profil peut susciter chez vos patrons, chez vos collègues et employés et nous vous suggérons comment tenir compte de ces perceptions afin de faciliter l'atteinte de vos objectifs.

Le questionnaire que vous avez rempli vous a offert la possibilité d'évaluer jusqu'à trois collègues de travail. En plus de vous permettre de mieux vous connaître, cet exercice peut donc éclairer votre compréhension de vos proches collègues, vous aider à mieux comprendre leurs perceptions et vous suggérer comment optimiser leur collaboration.

### **Contenu de l'analyse**

L'exercice que vous avez réalisé permet de déterminer votre profil de leadership en fonction de quatre grands types de personnalité et d'identifier certaines caractéristiques psychologiques prépondérantes chez vous. Chacun des quatre types de personnalité est associé à une couleur :

- l'analyste au bleu
- le collaborateur au rouge
- l'innovateur au jaune
- l'organisateur au vert

L'analyse présentée dans ce rapport inclut :

- une description sommaire des 4 profils de personnalité
- certaines caractéristiques psychologiques qui vous distinguent et distinguent les collègues que vous avez évalués
- les perceptions que votre type de personnalité génère chez vos collègues
- des approches pour vous adapter au profil de personnalité de vos collègues
- des suggestions pour vous adapter à vos collègues en fonction de leurs caractéristiques psychologiques



À l'issue de cette analyse, vous aurez en main une série de recommandations pour adapter vos comportements aux différents individus qui vous entourent ainsi qu'aux différentes situations de gestion auxquelles vous serez appelé à faire face.

### **Mise en garde**

Si les tests psychométriques sont des outils efficaces pour tracer un portrait global de la personnalité, il importe d'être prudent et d'utiliser ces tests comme des guides et non comme des étiquettes.

De façon générale, chaque personne s'identifie à un type de personnalité qui est dominant chez elle. Cela dit, nous demeurons toujours un amalgame de ces divers types de personnalité, un tissu unique composé de couleurs diverses, en proportions variées.

Pour chacun d'entre nous, certaines couleurs sont plus prononcées que d'autres. Selon les contextes, nous devons parfois travailler à développer des dimensions ou des couleurs qui nous sont moins familières. En réalisant cet exercice, vous vous donnez les moyens de poser un regard plus objectif sur votre façon d'être. Ce faisant, vous augmentez votre capacité à vous adapter à votre environnement, en rehaussant certaines capacités au besoin, pour contribuer de façon optimale à l'évolution de votre organisation.

### **Engagement de confidentialité et de non-divulgation**

1. Groupe Larsen s'engage à ne divulguer d'aucune façon, ni en totalité ni en partie, les informations et conclusions du présent diagnostic à moins d'avoir été dûment autorisé à en partager l'information par l'un des responsables autorisés de l'organisation.
2. Les résultats, conclusions et recommandations récoltés dans le cadre du présent diagnostic vous appartiennent en totalité et vous êtes pleinement responsables de leur diffusion à l'intérieur et à l'extérieur de votre organisation.
3. Votre organisation, de même que ses employés et partenaires, sur réception de ce rapport, s'engagent à ne pas diffuser de quelque façon que ce soit le questionnaire détaillé du diagnostic.
4. Vous demeurez responsable de prendre toutes les mesures et précautions nécessaires dans le but de maintenir le caractère confidentiel de toutes les informations et de tous les documents, quel que soit le support et ce, tant et aussi longtemps que vous conserverez et diffuserez les documents.

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

Profils de personnalité	Roger Mathieu	Élisabeth Larsen	Daniel Denis	Marcel Martel
Analyste	58%	39%	64%	43%
Collaborateur	66%	85%	43%	64%
Organisateur	52%	57%	54%	54%
Innovateur	85%	68%	67%	47%

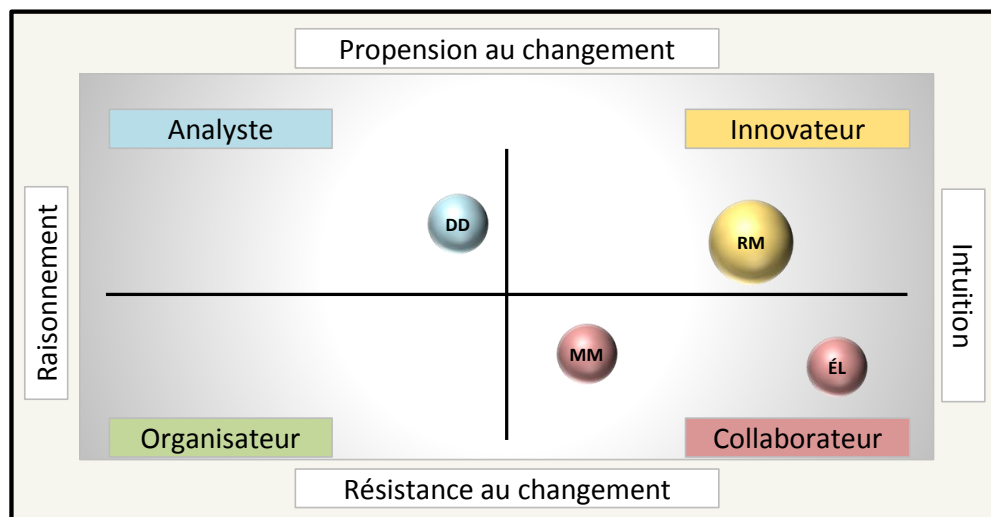
Chacun des quatre types de personnalités se caractérise :

- par son rapport au changement (propension ou résistance)
- et par son mode de pensée privilégié (fondée sur le raisonnement ou sur l'intuition).

Le **rapport au changement** est illustré par l'**axe vertical**.

Le **mode de pensée** privilégié est illustré par l'**axe horizontal**.

Le graphique qui suit illustre où vous vous situez sur chacun des axes, compte tenu des résultats que vous avez obtenus pour chaque type de personnalité.



### Profil psychologique

	Roger Mathieu	Élisabeth Larsen	Daniel Denis	Marcel Martel
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%
Introversi	46%	38%	43%	36%
Pouvoir d'influence	66%	64%	55%	43%

Légende:

**Tendance marquée**

Tendance modérée

## 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+A40: avec les faits et les chiffres pertinents
- les aspects techniques de son 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

**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

**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

**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

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

**Pour votre supérieur immédiat, votre leadership innovateur pourra générer les perceptions suivantes:**

1. **La référence en matière d'innovation:** Pour eux, votre présence assurera que votre secteur d'activité sera à la fine pointe des nouvelles tendances. Ceci est flateur mais représente en même temps une lourde responsabilité, notamment lorsque l'organisation s'attendait à ce que vous assuriez une veille efficace et qu'une nouvelle tendance vous a échappé.



## Profil individuel

Roger Mathieu

**2. Tendance à valider la pertinence de vos nouvelles idées:** Les changements génèrent des coûts et présentent des risques. Votre propension à proposer des changements parfois radicaux génèrera des questionnements légitimes. Préparez-vous soigneusement lorsque vous présentez de nouveaux projets de façon à conserver votre crédibilité.

**3. Questionnement face à la faisabilité administrative, légale, normative, etc. de vos projets:** Les leaders innovateurs ont la réputation d'escamoter parfois des contraintes qui viendraient mettre en péril le fondement même du changement proposé et annihiler les bénéfices attendus. Assurez-vous de bien valider tous ces aspects avant de présenter vos projets.

### **Pour vos employés ou vos collègues, votre leadership innovateur pourra générer les perceptions suivantes:**

**1. Le dynamisme et l'avant-garde:** Pour eux, votre présence assurera que leur secteur d'activité sera à la fine pointe des nouvelles tendances. Cela créera une forme de rétention des ressources. Votre ouverture aux idées nouvelles et à la remise en question créera une synergie créative que plusieurs apprécient et qui a tendance à dynamiser les équipes de travail.

**2. Crainte des surplus de travail:** L'innovation et le dépassement sont le propre des leaders innovateurs. Ils amènent souvent des idées nouvelles et risquées qui exigent parfois de mettre les bouchées doubles dans les moments critiques. Certains pourront craindre cet engrenage s'il est perçu comme ayant un impact néfaste sur leur qualité de vie personnelle.

**3. Fréquentes remises en question du savoir-faire:** Le leader innovateur ne s'arrête pas aux règles, lois et normes. Il avance de nouvelles façons de faire et il est prêt à changer les lois et les normes au profit de ses idées novatrices. Ces changements parfois radicaux par rapport aux façons de faire établies et acceptées depuis nombre d'années peuvent heurter certains acteurs.

### **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 mains libres 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

**Pour votre ou vos patrons, votre leadership collaborateur pourra générer les perceptions suivantes:**

1. **Le respect des aspects humains:** Pour eux, votre présence assurera que votre équipe de travail sera mobilisée et que vous aurez le souci de tenir compte de leurs besoins à court, moyen et long terme.

2. **Tendance à remettre en question votre souci des employés:** Votre propension à doser les besoins de l'organisation et ceux des employés nécessitera un sain équilibre. Certains gestionnaires de haut niveau auront tendance à penser que vous mettez en priorité les besoins des employés à court terme plutôt que la rentabilité de l'organisation à long terme.

3. **Questionnement face à vos prises de positions intuitives:** Votre côté intuitif vous permet de jeter un regard éclairé sur les comportements des individus. Les leaders collaborateurs ont parfois la réputation d'escamoter les aspects plus pragmatiques tels que la recherche, l'analyse et les statistiques. Assurez-vous d'appuyer vos recommandations sur de solides assises pour en faciliter l'adoption.

**Pour vos employés ou vos collègues, votre leadership collaborateur pourra générer les perceptions suivantes:**

1. **Le respect des ressources humaines:** Pour eux, votre présence assurera que leur secteur d'activité offrira un cadre de travail respectueux des ressources humaines. Ces valeurs, lorsque concrétisées, favoriseront la rétention des ressources.



## Profil individuel

Roger Mathieu

2. **L'obligation du consensus:** Votre tendance à obtenir le consensus avant de prendre une décision pourra parfois heurter certaines personnes qui auraient préféré des changements plus rapides ou radicaux. En dosant le besoin de concerter les gens et en l'exprimant ouvertement, vous pourrez minimiser cette perception.

3. **La mise à niveau du savoir-faire:** Par souci d'équité, le collaborateur affichera des valeurs visant un haut respect des valeurs humaines. Ceci générera chez les employés des attentes d'appui et de soutien élevées, en ce qui a trait notamment à la mise à niveau des connaissances. Le collaborateur, malgré sa bienveillance, devra composer avec ces attentes lorsqu'il fera face à des budgets de formation restreints.

### 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
- 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



## Profil individuel

Roger Mathieu

---

- 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.

Voici les descriptions des comportements et tendances qui se manifestent généralement chez les personnes présentant ce trait de personnalité. Notez bien sûr qu'il s'agit là de généralités.

De plus, selon la situation, le type d'activité réalisé ou l'entourage, les comportements des individus peuvent changer considérablement.

Il est donc nécessaire d'utiliser ces généralités comme des guides et non comme des étiquettes ou des "diagnostics".

### 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, les personnes de son entourage se confient à lui aisément
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 lorsque le risque est 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

### Les comportements et tendances reliés à un niveau d'introversion élevé sont:

1. Apparaît souvent impassible, détaché, difficile à deviner
2. Paraît indifférent aux compliments ou aux critiques
3. Choisit surtout des activités solitaires
4. A peu d'amis intimes et souvent dans le cercle familial
5. Ne recherche pas spontanément la compagnie des autres
6. Ne comptez pas sur lui pour animer la conversation
7. N'aime pas qu'on parle de ses traits de caractère

## Comment cohabitent les différents profils

Comment vos collègues vous perçoivent-ils selon leur profil de personnalité?

		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 appuie pour que l'équipe respecte les règles

P = Profil primaire / S = Profil secondaire

Comment pouvez-vous vous adapter à vos collègues?

		Innovateur	Collaborateur	Analyste	Organisateur
Vous	P	1. Analysez sa vision de l'organisation 2. Indiquez-lui comment vous pouvez l'aider à réaliser cette vision	1. Identifiez ce qui lui tient à cœur 2. Informez-le des aspects humains que vous partagez avec lui	1. Démontrez-lui que vos intuitions s'appuient sur des arguments solides et démontrables 2. Impliquez-le pour qu'il vous aide à solidifier votre argumentation	1. Identifiez les règlements, normes ou méthodes auxquels il adhère particulièrement 2. Impliquez-le pour trouver à quelles réglementations vos visions se heurtent
	S	1. Aidez-le à ne pas oublier les aspects humains dans la réalisation de sa vision 2. Indiquez-lui comment vous pouvez l'aider à mobiliser les équipes à ses projets	1. Identifiez les aspects humains de l'organisation que vous partagez 2. Collaborez ensemble pour mieux mobiliser les équipes de travail	1. Aidez-le à comprendre que la performance passe aussi par la qualité de vie au travail 2. Collaborez avec lui pour présenter de façon agréable les conclusions de ses analyses	1. Faites-lui comprendre que parfois, certaines règles peuvent être transgresser pour améliorer le climat de travail 2. Appuyez-le pour que l'équipe respecte les règles qu'il veut faire respecter

P = Profil primaire / S = Profil secondaire



## Profil individuel

Élisabeth Larsen

Voici le profil de leadership de Élisabeth Larsen.

**Primaire: Collaborateur (85%)**

**Secondaire: Innovateur (68%)**

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

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

### 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

**Pour votre ou vos patrons, votre leadership collaborateur pourra générer les perceptions suivantes:**

1. **Le respect des aspects humains:** Pour eux, votre présence assurera que votre équipe de travail sera mobilisée et que vous aurez le souci de tenir compte de leurs besoins à court, moyen et long terme.



## Profil individuel

Élisabeth Larsen

**2. Tendance à remettre en question votre souci des employés:** Votre propension à doser les besoins de l'organisation et ceux des employés nécessitera un sain équilibre. Certains gestionnaires de haut niveau auront tendance à penser que vous mettez en priorité les besoins des employés à court terme plutôt que la rentabilité de l'organisation à long terme.

**3. Questionnement face à vos prises de positions intuitives:** Votre côté intuitif vous permet de jeter un regard éclairé sur les comportements des individus. Les leaders collaborateurs ont parfois la réputation d'escamoter les aspects plus pragmatiques tels que la recherche, l'analyse et les statistiques. Assurez-vous d'appuyer vos recommandations sur de solides assises pour en faciliter l'adoption.

### **Pour vos employés ou vos collègues, votre leadership collaborateur pourra générer les perceptions suivantes:**

**1. Le respect des ressources humaines:** Pour eux, votre présence assurera que leur secteur d'activité offrira un cadre de travail respectueux des ressources humaines. Ces valeurs, lorsque concrétisées, favoriseront la rétention des ressources.

**2. L'obligation du consensus:** Votre tendance à obtenir le consensus avant de prendre une décision pourra parfois heurter certaines personnes qui auraient préféré des changements plus rapides ou radicaux. En dosant le besoin de concerter les gens et en l'exprimant ouvertement, vous pourrez minimiser cette perception.

**3. La mise à niveau du savoir-faire:** Par souci d'équité, le collaborateur affichera des valeurs visant un haut respect des valeurs humaines. Ceci générera chez les employés des attentes d'appui et de soutien élevées, en ce qui a trait notamment à la mise à niveau des connaissances. Le collaborateur, malgré sa bienveillance, devra composer avec ces attentes lorsqu'il fera face à des budgets de formation restreints.

### **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!"





## Profil individuel

Élisabeth Larsen

**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
- 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

## 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

**Pour votre supérieur immédiat, votre leadership innovateur pourra générer les perceptions suivantes:**

1. **La référence en matière d'innovation:** Pour eux, votre présence assurera que votre secteur d'activité sera à la fine pointe des nouvelles tendances. Ceci est flateur mais représente en même temps une lourde responsabilité, notamment lorsque l'organisation s'attendait à ce que vous assuriez une veille efficace et qu'une nouvelle tendance vous a échappé.

2. **Tendance à valider la pertinence de vos nouvelles idées:** Les changements génèrent des coûts et présentent des risques. Votre propension à proposer des changements parfois radicaux générera des questionnements légitimes. Préparez-vous soigneusement lorsque vous présentez de nouveaux projets de façon à conserver votre crédibilité.



## Profil individuel

Élisabeth Larsen

**3. Questionnement face à la faisabilité administrative, légale, normative, etc. de vos projets:** Les leaders innovateurs ont la réputation d'escamoter parfois des contraintes qui viendraient mettre en péril le fondement même du changement proposé et annihiler les bénéfices attendus. Assurez-vous de bien valider tous ces aspects avant de présenter vos projets.

### **Pour vos employés ou vos collègues, votre leadership innovateur pourra générer les perceptions suivantes:**

1. **Le dynamisme et l'avant-garde:** Pour eux, votre présence assurera que leur secteur d'activité sera à la fine pointe des nouvelles tendances. Cela créera une forme de rétention des ressources. Votre ouverture aux idées nouvelles et à la remise en question créera une synergie créative que plusieurs apprécient et qui a tendance à dynamiser les équipes de travail.

2. **Crainte des surplus de travail:** L'innovation et le dépassement sont le propre des leaders innovateurs. Ils amènent souvent des idées nouvelles et risquées qui exigent parfois de mettre les bouchées doubles dans les moments critiques. Certains pourront craindre cet engrenage s'il est perçu comme ayant un impact néfaste sur leur qualité de vie personnelle.

3. **Fréquentes remises en question du savoir-faire:** Le leader innovateur ne s'arrête pas aux règles, lois et normes. Il avance de nouvelles façons de faire et il est prêt à changer les lois et les normes au profit de ses idées novatrices. Ces changements parfois radicaux par rapport aux façons de faire établies et acceptées depuis nombre d'années peuvent heurter certains acteurs.

### **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
- 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



## Profil individuel

Élisabeth Larsen

---

- esthétique malgré l'anarchie
- haute technologie / derniers gadgets / objets insolites
- message original sur boîte vocale
- téléphone mains libres 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



### Caractéristiques psychologiques

Voici le bilan du profil psychologique de Élisabeth Larsen.

Le pouvoir d'influence de cette personne est assez élevé.

Le degré de minutie de cette personne est plutôt modéré.

Le degré de vigilance 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 sûr qu'il s'agit là de généralités.

De plus, selon la situation, le type d'activité réalisé ou l'entourage, les comportements des individus peuvent changer considérablement.

Il est donc nécessaire d'utiliser ces généralités comme des guides et non comme des étiquettes ou des "diagnostics".

### 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, les personnes de son entourage se confient à lui aisément
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.**

**Avec l'individu 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 consolider ses compétences de gestion et coachez-le dans sa réussite!
2. **Mettez son leadership à votre service:** Il est bon communicateur et vulgarisateur, il est écouté par ses tiers, il est la personne tout indiquée pour faire progresser vos dossiers vers le succès.



## Profil individuel

Élisabeth Larsen

**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, ses conseils risquent d'émaner de plusieurs sources d'information crédibles.

### Avec l'individu 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 fait preuve d'un grand engagement envers l'organisation. Il aura tendance à assumer plus de responsabilités qu'il ne peut le faire. Canaliser son énergie sera salubre.



### 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

**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.**

### Avec l'individu manifestant un niveau de minutie élevé, adoptez ces réflexes:

1. **Montrez-lui que vous appréciez son sens de l'ordre et de la rigueur:** Précisez-lui à quel point sa présence dans l'équipe permet de bien structurer le travail en permettant d'accroître l'efficacité de tous. Il canaliser ses excès de rigueur dans cet objectif.
2. **Respectez son besoin de prévoir et d'organiser:** Sa rigueur et sa prévoyance lui permettent d'éviter de devoir improviser les choses et d'oublier certains éléments. Ne lui confiez donc pas un travail de pompier.
3. **Quand il va trop loin, faites-lui des critiques précises et quantifiées:** Il sera plus sensible à des arguments quantifiés qu'à une vague intuition. Préparez donc votre argumentation avec précision sans dénigrer son travail et ses façons de faire. En démontrant ce que coûte une activité, on risque de le conscientiser plus facilement sur l'importance de couper certains coins "ronds".
4. **Montrez-vous fiable et prévisible:** Ce type d'individu aime s'entourer de gens sur qui il pourra compter. Il est exigeant envers lui-même et l'est tout autant envers les autres. Démontrez une rigueur suffisante pour le satisfaire.
5. **Donnez-lui des tâches où son côté obsessif sera une qualité:** Plusieurs tâches dans une organisation nécessitent la plus grande minutie. Il excellera dans ces activités.

### Avec l'individu manifestant un niveau de minutie élevé, évitez ces comportements:

1. **Ne critiquez pas son sens de l'ordre et de la rigueur:** En cherchant à lui montrer qu'il exagère, vous alimenterez son impression que vous ne prenez pas les choses suffisamment au sérieux.



## Profil individuel

Élisabeth Larsen

**2. Ne faites d'ironie avec ses manies:** Faites-lui des commentaires bienveillants. Si vous utilisez l'humour, n'oubliez pas que, par ses petites manies, il cherche à améliorer les choses pour le bien de tous.

**3. Ne vous laissez pas entraîner dans son système:** Tout succès ne tient pas à l'ordre et à la rigueur. Au nom de ces deux valeurs, il peut vite faire diminuer l'efficacité d'une organisation. Il faut savoir doser ses actions.

**4. Ne l'embarrassez pas par trop de reconnaissances ou de cadeaux:** Ce type d'individu est souvent mal à l'aise vis-à-vis des effusions de sentiments. De plus, il a un souci de symétrie et de réciprocité. Il sera bien embarrassé devant trop de compliments, car il se sentira obligé de vous rendre la pareille.

**5. Pas de fautes d'orthographe dans des documents officiels:** Cela démontrera que vous n'avez pas mis tout le temps nécessaire pour faire le travail et discréditera l'ensemble.

### 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 lorsque le risque est 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

**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.**

**Avec l'individu manifestant un niveau de vigilance élevé, adoptez ces réflexes:**

1. **Montrez que vous êtes fiable:** Avant d'aborder une situation, faites voir que vous l'avez bien analysée, 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.





## Profil individuel

Élisabeth Larsen

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 positivement en lui confiant les travaux reliés à la gestion des risques, à la planification des plans de mitigation ou aux activités de gestion des changements. Son implication sera entière.

### Avec l'individu 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. **Évitez de le submerger d'inquiétudes:** 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'événements troublants au sujet de l'actualité ou de tout autre aspect de l'organisation qui ne sont pas en lien avec son travail.



Voici le profil de leadership de Daniel Denis.

**Primaire: Innovateur (67%)**

**Secondaire: Analyste (64%)**

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

- Description du profil primaire
- Description du ou des profils secondaires
- Description des traits psychologiques détaillés de Daniel Denis
- 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

**Pour votre supérieur immédiat, votre leadership innovateur pourra générer les perceptions suivantes:**

1. **La référence en matière d'innovation:** Pour eux, votre présence assurera que votre secteur d'activité sera à la fine pointe des nouvelles tendances. Ceci est flateur mais représente en même temps une lourde responsabilité, notamment lorsque l'organisation s'attendait à ce que vous assuriez une veille efficace et qu'une nouvelle tendance vous a échappé.



## Profil individuel

Daniel Denis

**2. Tendance à valider la pertinence de vos nouvelles idées:** Les changements génèrent des coûts et présentent des risques. Votre propension à proposer des changements parfois radicaux génèrera des questionnements légitimes. Préparez-vous soigneusement lorsque vous présentez de nouveaux projets de façon à conserver votre crédibilité.

**3. Questionnement face à la faisabilité administrative, légale, normative, etc. de vos projets:** Les leaders innovateurs ont la réputation d'escamoter parfois des contraintes qui viendraient mettre en péril le fondement même du changement proposé et annihiler les bénéfices attendus. Assurez-vous de bien valider tous ces aspects avant de présenter vos projets.

### **Pour vos employés ou vos collègues, votre leadership innovateur pourra générer les perceptions suivantes:**

**1. Le dynamisme et l'avant-garde:** Pour eux, votre présence assurera que leur secteur d'activité sera à la fine pointe des nouvelles tendances. Cela créera une forme de rétention des ressources. Votre ouverture aux idées nouvelles et à la remise en question créera une synergie créative que plusieurs apprécient et qui a tendance à dynamiser les équipes de travail.

**2. Crainte des surplus de travail:** L'innovation et le dépassement sont le propre des leaders innovateurs. Ils amènent souvent des idées nouvelles et risquées qui exigent parfois de mettre les bouchées doubles dans les moments critiques. Certains pourront craindre cet engrenage s'il est perçu comme ayant un impact néfaste sur leur qualité de vie personnelle.

**3. Fréquentes remises en question du savoir-faire:** Le leader innovateur ne s'arrête pas aux règles, lois et normes. Il avance de nouvelles façons de faire et il est prêt à changer les lois et les normes au profit de ses idées novatrices. Ces changements parfois radicaux par rapport aux façons de faire établies et acceptées depuis nombre d'années peuvent heurter certains acteurs.

### **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 Denis

**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 mains libres 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



### 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

**Pour votre ou vos patrons, votre leadership analytique pourra générer les perceptions suivantes:**

1. **La crédibilité de vos analyses:** Pour eux, votre présence assurera des recommandations qui reposent sur des analyses solides et considèrent l'ensemble des aspects de la situation.
2. **Tendance à questionner votre souci des employés:** Votre propension à favoriser les besoins de l'organisation plutôt que ceux des employés nécessitera un sain équilibre. Certains gestionnaires de haut niveau auront tendance à vérifier si vos propositions généreront des réactions négatives chez les employés et occasionneront de grandes démarches de gestion du changement.
3. **Vos choix souvent trop cartésiens:** Votre côté pragmatique vous conduira à mettre de côté des avenues plus intuitives qui ne reposent sur rien de solidement démontré. Parfois, permettez-vous de présenter des recommandations que d'autres considéreraient malgré l'absence de preuves. Vos patrons pourront ainsi percevoir votre souci de tenir compte de toutes les solutions, même celles qui vous ressemblent moins.

**Pour vos employés ou vos collègues, votre leadership analytique pourra générer les perceptions suivantes:**

1. **La perception de travailler sur des certitudes:** Pour vos employés, votre côté analytique donnera le sentiment de travailler sur des assises solides et sur des projets qui ne tomberont pas à l'eau du jour au lendemain. Plusieurs apprécient cette assurance qui motive leurs efforts.



## Profil individuel

Daniel Denis

**2. Votre besoin de preuves et de bases solides pour prendre une décision:** Votre besoin d'appuyer vos recommandations sur des vérités démontrées peut créer une certaine réserve chez vos employés à vous soumettre des solutions intuitives et moins démontrables. Vous pouvez ainsi perdre de nombreuses opportunités intéressantes. Démontrez votre ouverture à analyser ces solutions imaginatives tout en rappelant que leur incertitude devra être compensée par des bénéfices importants.

**3. La perception de votre manque de souci des aspects humains:** Votre côté analytique va parfois de pair avec un manque de souci pour les considérations humaines. Dans un rôle de gestionnaire, vous aurez avantage à démontrer ce souci et à le rendre visible par des actions concrètes.

### 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 la boîte vocale
- ordinateur portable / tablette numérique
- derniers modèles des produits
- Gantt collés sur les murs (chemin critique de projet)
- statistiques / chiffres / graphiques / résultats
- organigrammes et processus d'affaires affichés



## Profil individuel

Daniel Denis

---

### 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 du 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



### Caractéristiques psychologiques

Voici le bilan du profil psychologique de Daniel Denis.

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

Voici les descriptions des comportements et tendances qui se manifestent généralement chez les personnes présentant ce trait de personnalité. Notez bien sûr qu'il s'agit là de généralités.

De plus, selon la situation, le type d'activité réalisé ou l'entourage, les comportements des individus peuvent changer considérablement.

Il est donc nécessaire d'utiliser ces généralités comme des guides et non comme des étiquettes ou des "diagnostics".

### 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 lorsque le risque est 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

**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.**

**Avec l'individu manifestant un niveau de vigilance élevé, adoptez ces réflexes:**

1. **Montrez que vous êtes fiable:** Avant d'aborder une situation, faites voir que vous l'avez bien analysée, 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.





## Profil individuel

Daniel Denis

---

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 positivement en lui confiant les travaux reliés à la gestion des risques, à la planification des plans de mitigation ou aux activités de gestion des changements. Son implication sera entière.

### Avec l'individu 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.



## Profil individuel

Daniel Denis

4. **Évitez de le submerger d'inquiétudes:** 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.

### Les comportements et tendances reliés 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.**

**Avec l'individu 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.



## Profil individuel

Daniel Denis

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.

### Avec l'individu 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 où 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 ses 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'informeront de votre médisance.

### Les comportements et tendances reliés 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



## Profil individuel

Daniel Denis

**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.**

**Avec l'individu manifestant une haute estime de lui-même, adoptez ces réflexes:**

- 1. Montrez votre approbation chaque fois qu'il 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.
- 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.

**Avec l'individu manifestant une haute estime de lui-même, 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.



## Profil individuel

Daniel Denis

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.

### 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, les personnes de son entourage se confient à lui aisément
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.**

**Avec l'individu 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 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, ses conseils risquent d'émaner de plusieurs sources d'information crédibles.



## Profil individuel

Daniel Denis

---

### Avec l'individu 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 fait preuve d'un grand engagement envers l'organisation. Il aura tendance à assumer plus de responsabilités qu'il ne peut le faire. Canaliser son énergie sera salubre.



Voici le profil de leadership de Marcel Martel.

**Primaire: Collaborateur (64%)**

**Secondaire: Organisateur (54%)**

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

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

## 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

**Pour votre ou vos patrons, votre leadership collaborateur pourra générer les perceptions suivantes:**

1. **Le respect des aspects humains:** Pour eux, votre présence assurera que votre équipe de travail sera mobilisée et que vous aurez le souci de tenir compte de leurs besoins à court, moyen et long terme.



## Profil individuel

Marcel Martel

**2. Tendance à remettre en question votre souci des employés:** Votre propension à doser les besoins de l'organisation et ceux des employés nécessitera un sain équilibre. Certains gestionnaires de haut niveau auront tendance à penser que vous mettez en priorité les besoins des employés à court terme plutôt que la rentabilité de l'organisation à long terme.

**3. Questionnement face à vos prises de positions intuitives:** Votre côté intuitif vous permet de jeter un regard éclairé sur les comportements des individus. Les leaders collaborateurs ont parfois la réputation d'escamoter les aspects plus pragmatiques tels que la recherche, l'analyse et les statistiques. Assurez-vous d'appuyer vos recommandations sur de solides assises pour en faciliter l'adoption.

### **Pour vos employés ou vos collègues, votre leadership collaborateur pourra générer les perceptions suivantes:**

**1. Le respect des ressources humaines:** Pour eux, votre présence assurera que leur secteur d'activité offrira un cadre de travail respectueux des ressources humaines. Ces valeurs, lorsque concrétisées, favoriseront la rétention des ressources.

**2. L'obligation du consensus:** Votre tendance à obtenir le consensus avant de prendre une décision pourra parfois heurter certaines personnes qui auraient préféré des changements plus rapides ou radicaux. En dosant le besoin de concerter les gens et en l'exprimant ouvertement, vous pourrez minimiser cette perception.

**3. La mise à niveau du savoir-faire:** Par souci d'équité, le collaborateur affichera des valeurs visant un haut respect des valeurs humaines. Ceci générera chez les employés des attentes d'appui et de soutien élevées, en ce qui a trait notamment à la mise à niveau des connaissances. Le collaborateur, malgré sa bienveillance, devra composer avec ces attentes lorsqu'il fera face à des budgets de formation restreints.

### **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!"





## Profil individuel

Marcel Martel

**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
- 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

## 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

Travailleur efficace, l'organisateur a une grande capacité de mise en œuvre et accorde une place prépondérante aux politiques et procédures.

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

- faire preuve d'une trop grande prudence et manquer d'imagination
- résister au changement au point d'être rigide
- être trop exigeant envers lui-même et envers autrui

**Pour votre ou vos patrons, votre leadership organisateur pourra générer les perceptions suivantes:**

- 1. La solidité de vos recommandations:** Pour eux, votre présence assurera que les règles, normes et lois seront respectées et que ces aspects ne feront pas partie des risques. Même devant des changements importants pour l'organisation, votre rigueur et votre respect des normes et du savoir-faire leur fournira un gage de succès.
- 2. Tendance à ne pas remettre en question les façons de faire actuelles:** Votre propension à favoriser le respect des normes et du savoir-faire actuel pourra donner une impression de résistance aux changements. Il sera bon de développer une ouverture face aux changements qui pourront influencer positivement l'organisation.
- 3. Ne verront pas en vous un vecteur d'innovation:** Votre côté pragmatique vous conduira à mettre de côtés des avenues plus intuitives qui ne reposent pas sur des assises solides. Profitez de votre solide connaissance des normes et des lois qui guident votre organisation pour identifier comment celles-ci peuvent être interprétées - voire modifiées - au profit de votre organisation.



## Profil individuel

Marcel Martel

---

### **Pour vos employés ou vos collègues, votre leadership organisateur pourra générer les perceptions suivantes:**

- 1. La perception de travailler avec précision et rigueur:** Pour vos employés, votre côté pragmatique et organisateur donnera la certitude de travailler avec précision et rigueur en assurant le succès des projets et l'efficacité des opérations. Plusieurs apprécient cette sécurité qui motive leur tenacité.
- 2. Votre rigidité face à la nouveauté:** Votre besoin d'appuyer vos recommandations sur des normes reconnues et des lois peut créer une certaine réserve chez vos employés à proposer des approches différentes. Vous risquez ainsi de perdre des opportunités intéressantes. Démontrez votre ouverture à analyser ces solutions imaginatives tout en rappelant que l'incertitude devra être compensée par des bénéfices importants.
- 3. Votre difficulté à improviser:** Habitué à encadrer vos actions par une solide planification et une documentation élaborée, vous aurez tendance à éviter les prises de décision rapides et improvisées. Choisissez les moments où la planification et le contrôle sont moins indispensables et adoptez des façons de faire imaginatives dans ces situations.

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

- Et si tel problème arrivait?
- Les meilleures pratiques nous indiquent de...
- En situation de crise : "On applique les lois!"

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

- avocat
- comptable
- planificateur
- organisateur
- spécialiste en gestion des risques

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

- chaque chose à sa place / sobre / discret
- horloge / calendrier à jour / dictionnaire
- photo de famille "officielle"
- ordonné / propre
- message détaillé sur la boîte vocale
- filières / système de classement / identification
- méthodes et guides
- catalogues de normes



## Profil individuel

Marcel Martel

---

- textes de loi
- manuels de procédures / manuels de l'utilisateur
- organigramme / Gantt / Pert
- un seul dossier ouvert / bureau vide en fin de journée

### 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 règlementaires, 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

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

- motivée par le respect des règles
- préconisant le changement planifié
- fondée sur le contrôle



### Caractéristiques psychologiques

Voici le bilan du profil psychologique de Marcel Martel.

Le degré de minutie de cette personne est assez élevé.

Le degré de vigilance de cette personne est plutôt modéré.

Le pouvoir d'influence 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 sûr qu'il s'agit là de généralités.

De plus, selon la situation, le type d'activité réalisé ou l'entourage, les comportements des individus peuvent changer considérablement.

Il est donc nécessaire d'utiliser ces généralités comme des guides et non comme des étiquettes ou des "diagnostics".

### 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

**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.**

**Avec l'individu manifestant un niveau de minutie élevé, adoptez ces réflexes:**

1. **Montrez-lui que vous appréciez son sens de l'ordre et de la rigueur:** Précisez-lui à quel point sa présence dans l'équipe permet de bien structurer le travail en permettant d'accroître l'efficacité de tous. Il canaliser ses excès de rigueur dans cet objectif.



## Profil individuel

Marcel Martel

**2. Respectez son besoin de prévoir et d'organiser:** Sa rigueur et sa prévoyance lui permettent d'éviter de devoir improviser les choses et d'oublier certains éléments. Ne lui confiez donc pas un travail de pompier.

**3. Quand il va trop loin, faites-lui des critiques précises et quantifiées:** Il sera plus sensible à des arguments quantifiés qu'à une vague intuition. Préparez donc votre argumentation avec précision sans dénigrer son travail et ses façons de faire. En démontrant ce que coûte une activité, on risque de le conscientiser plus facilement sur l'importance de couper certains coins "ronds".

**4. Montrez-vous fiable et prévisible:** Ce type d'individu aime s'entourer de gens sur qui il pourra compter. Il est exigeant envers lui-même et l'est tout autant envers les autres. Démontrez une rigueur suffisante pour le satisfaire.

**5. Donnez-lui des tâches où son côté obsessif sera une qualité:** Plusieurs tâches dans une organisation nécessitent la plus grande minutie. Il excellera dans ces activités.

### Avec l'individu manifestant un niveau de minutie élevé, évitez ces comportements:

**1. Ne critiquez pas son sens de l'ordre et de la rigueur:** En cherchant à lui montrer qu'il exagère, vous alimenterez son impression que vous ne prenez pas les choses suffisamment au sérieux.

**2. Ne faites d'ironie avec ses manies:** Faites-lui des commentaires bienveillants. Si vous utilisez l'humour, n'oubliez pas que, par ses petites manies, il cherche à améliorer les choses pour le bien de tous.

**3. Ne vous laissez pas entraîner dans son système:** Tout succès ne tient pas à l'ordre et à la rigueur. Au nom de ces deux valeurs, il peut vite faire diminuer l'efficacité d'une organisation. Il faut savoir doser ses actions.

**4. Ne l'embarrassez pas par trop de reconnaissances ou de cadeaux:** Ce type d'individu est souvent mal à l'aise vis-à-vis des effusions de sentiments. De plus, il a un souci de symétrie et de réciprocité. Il sera bien embarrassé devant trop de compliments, car il se sentira obligé de vous rendre la pareille.



## Profil individuel

Marcel Martel

**5. Pas de fautes d'orthographe dans des documents officiels:** Cela démontrera que vous n'avez pas mis tout le temps nécessaire pour faire le travail et discréditera l'ensemble.

### 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 lorsque le risque est 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

**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.**

### Avec l'individu manifestant un niveau de vigilance élevé, adoptez ces réflexes:

1. **Montrez que vous êtes fiable:** Avant d'aborder une situation, faites voir que vous l'avez bien analysée, 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.



## Profil individuel

Marcel Martel

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 positivement en lui confiant les travaux reliés à la gestion des risques, à la planification des plans de mitigation ou aux activités de gestion des changements. Son implication sera entière.

### Avec l'individu 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. **Évitez de le submerger d'inquiétudes:** 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.

### 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, les personnes de son entourage se confient à lui aisément
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

Marcel Martel

---

**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.**

### **Avec l'individu 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 consolider ses compétences de gestion et coachez-le dans sa réussite!
2. **Mettez son leadership à votre service:** Il est 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, ses conseils risquent d'émaner de plusieurs sources d'information crédibles.

### **Avec l'individu 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 fait preuve d'un grand engagement envers l'organisation. Il aura tendance à assumer plus de responsabilités qu'il ne peut le faire. Canaliser son énergie sera salutaire.