

Interpréter SHAPE

# LES COMPORTEMENTS CLÉS

# PRÉSENTATION

## Ce que vous trouverez dans ce tutoriel...

Ce tutoriel présente les 12 thématiques de **l'approche typologique** développée au travers du rapport des « comportements clés » **SHAPE**.

Ces 12 thématiques correspondent aux **12 domaines clés de la vie au travail** qui ont été mis en évidence par AssessFirst.

Pour chacun de ces 12 domaines clés, vous retrouverez :

- Une définition
- Le détail des types qui y sont associés
- Leurs talents, leurs limites
- Les questions à vous poser pour chacun des types.

# Pourquoi cette approche?

## L'approche synthétique par excellence

L'approche «par types» permet d'avoir une **lecture synthétique**, rapide et particulièrement efficace du mode de fonctionnement de la personne évaluée.

En effet, elle reproduit de façon «visuelle» les croisements qu'il convient de faire entre les scores obtenus par la personne sur les différentes dimensions évaluées par le SHAPE.

Ces «croisements» (présentés sous forme de matrices dans le rapport « Comportements Clés » SHAPE) permettent de remettre les différents comportements de la personne en perspective les uns par rapport aux autres et d'avoir ainsi une vision à la fois plus «riche», et plus «dynamique» de son mode de fonctionnement au travail.

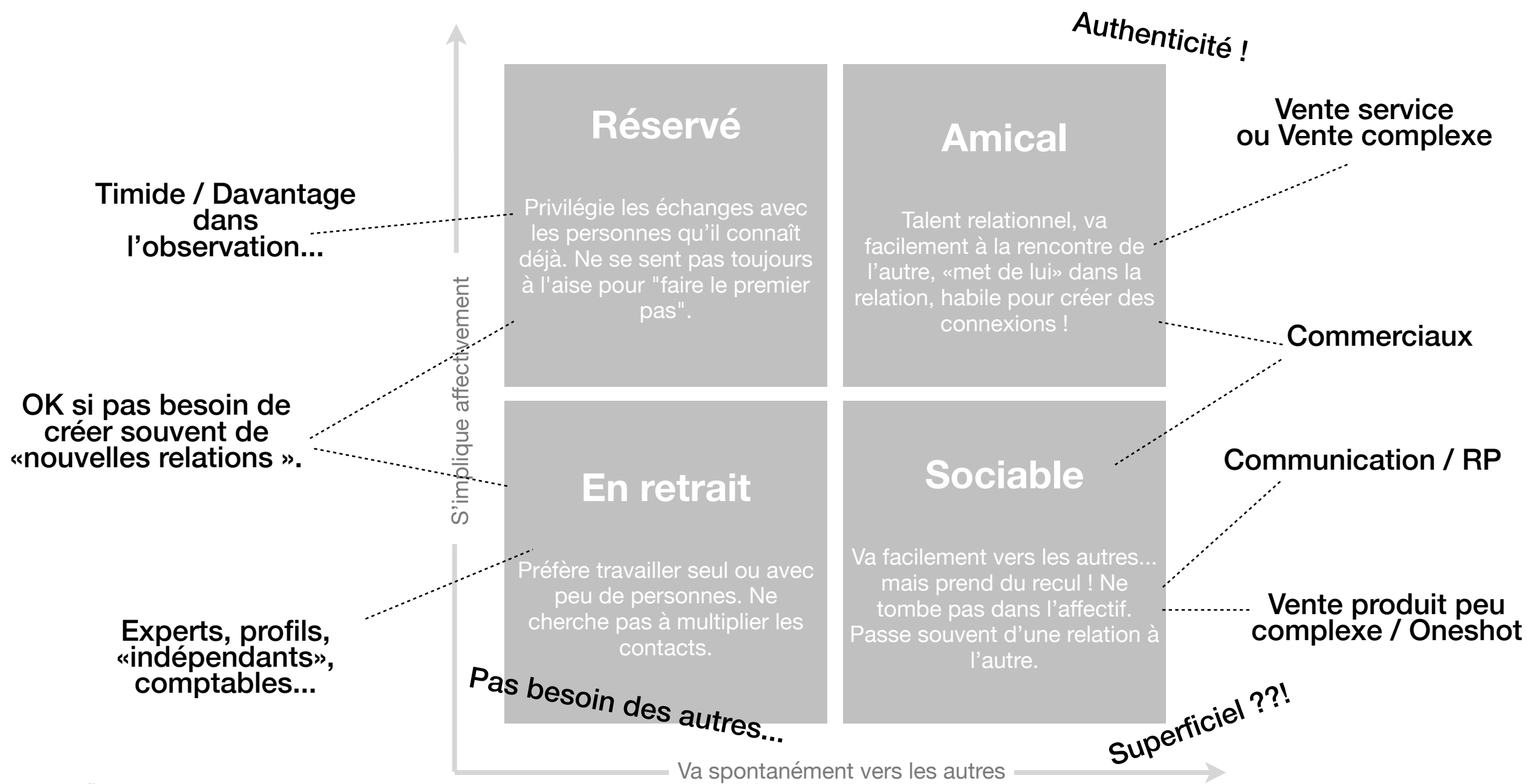
Afin de ne pas passer à côté de l'essentiel du mode de fonctionnement de vos évalués, AssessFirst a identifié 12 thématiques qui correspondent à **12 domaines clés de la vie au travail.**

Ces 12 domaines clés réfèrent à la façon dont la personne crée et gère ses relations d'une part. La façon dont elle communique ou aborde les situations, les problèmes d'autre part. Et enfin, la façon dont l'évalué gère ses émotions et son stress..

# FAÇON D'ENTRER EN RELATION

# FAÇON D'ENTRER EN RELATION

«Ce thème permet d'identifier la façon dont l'évalué envisage les relations avec les personnes qu'il rencontre pour la première fois et la manière dont il s'investit dedans »



# « AMICAL »



## TALENT

- Crée facilement du lien.
- Manifeste un réel intérêt pour les autres.
- Cherche à développer son réseau.

## LIMITE

- Sur-sollicite son entourage.
- Accorde une importance prépondérante au relationnel dans son travail.

## A QUESTIONNER...

- Est-il en mesure d'adopter la «juste distance» dans son rapport aux autres ?
- Parviendra t'il à évoluer dans un environnement où le relationnel est plus limité ?

**TENDANCE MODEREE PAR**

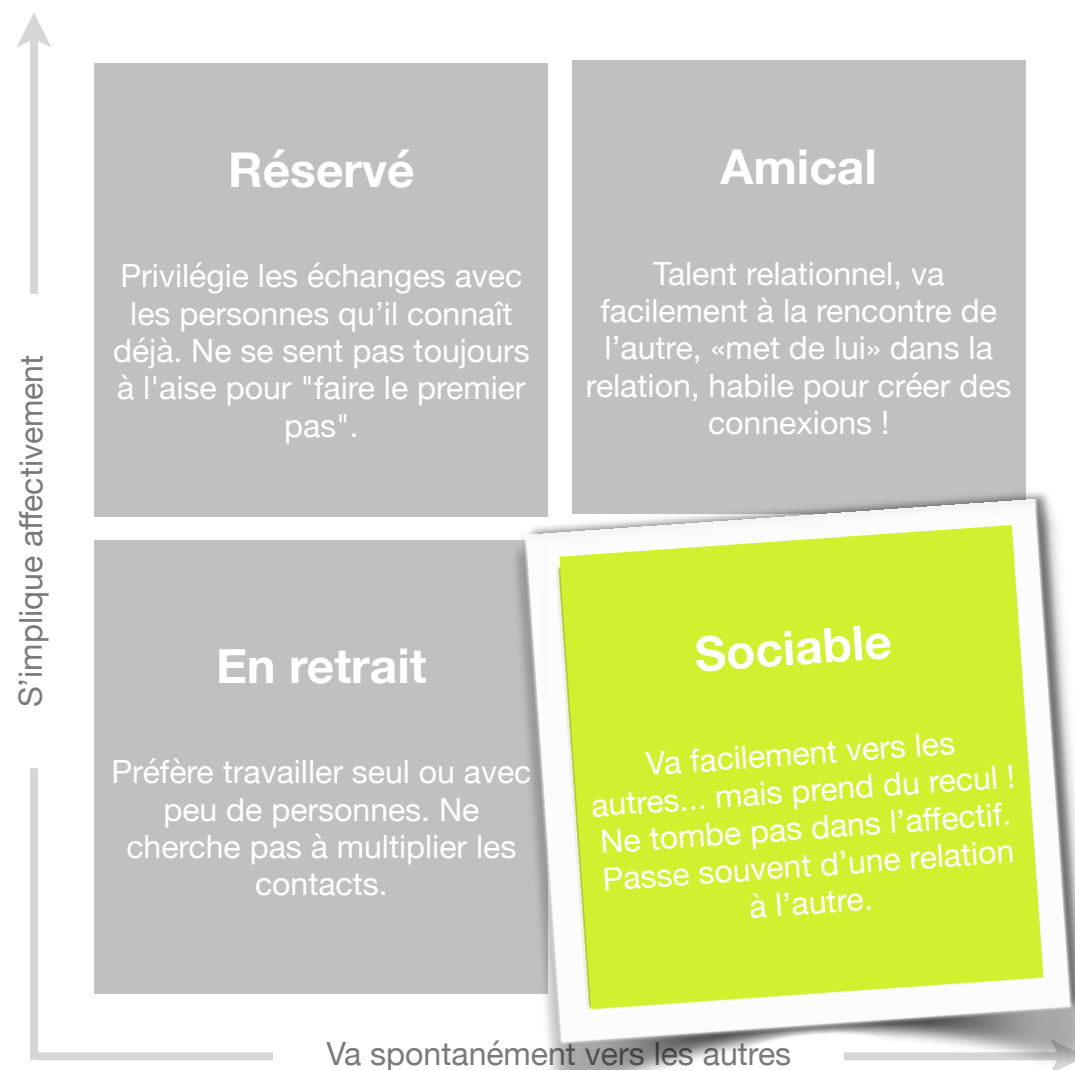
Score élevé (7 à 10)

**Contrôle ses émotions**

**TENDANCE ACCENTUEE PAR**

Score faible (1 à 4)

# « SOCIABLE »



## TALENT

- Noue des relations tout en conservant un certain détachement.
- Passe facilement d'une relation à l'autre.
- Ne se laisse pas déborder par les autres.

## LIMITE

- Tend à développer des relations utilitaires.
- Peut manquer d'authenticité.

## A QUESTIONNER...

- Est-il en mesure d'entretenir des relations sur le long cours ?

**TENDANCE MODEREE PAR**

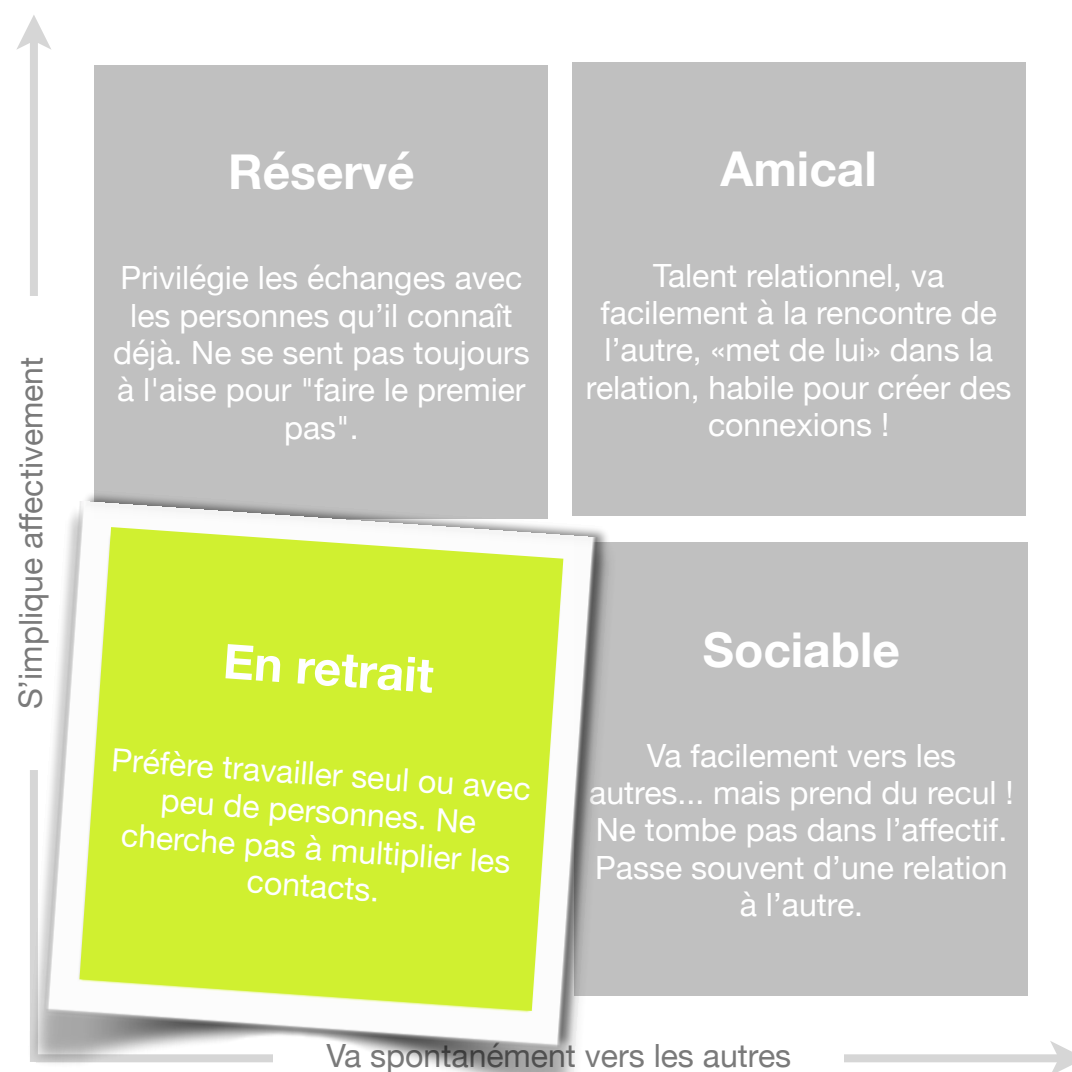
Score élevé (7 à 10)

**S'ouvre aux idées des autres**

**TENDANCE ACCENTUEE PAR**

Score faible (1 à 4)

# « EN RETRAIT »



## TALENT

- Prend facilement du recul dans ses relations.
- Parvient à se focaliser sur son travail, sans avoir besoin de multiplier les contacts.

## LIMITE

- Tend à rester en retrait lorsqu'il rencontre de nouvelles personnes.
- Ne cherche pas spécialement à s'investir dans ses relations aux autres.

## A QUESTIONNER...

- Est-il capable de coopérer activement au sein d'une équipe ?

### TENDANCE MODEREE PAR

Score élevé (7 à 10)  
Score élevé (7 à 10)

**Consulte avant de décider**  
**S'ouvre aux idées des autres**

### TENDANCE ACCENTUEE PAR

Score faible (1 à 4)  
Score faible (1 à 4)



# « RÉSERVÉ »



## TALENT

- S'engage vis-à-vis de son entourage proche.
- Fait preuve de fidélité dans ses relations.
- Témoigne de la considération aux autres.

## LIMITE

- Attend que les autres l'abordent.
- N'est pas très à l'aise lorsqu'il fait de nouvelles rencontres.

## A QUESTIONNER...

- Est-il en mesure d'aborder de nouvelles personnes ?
- Parviendra t'il à s'exprimer facilement en public ?

### TENDANCE MODEREE PAR

Score élevé (7 à 10)  
Score faible (1 à 4)

**Prend l'ascendant sur les autres**  
**Contrôle ses émotions**

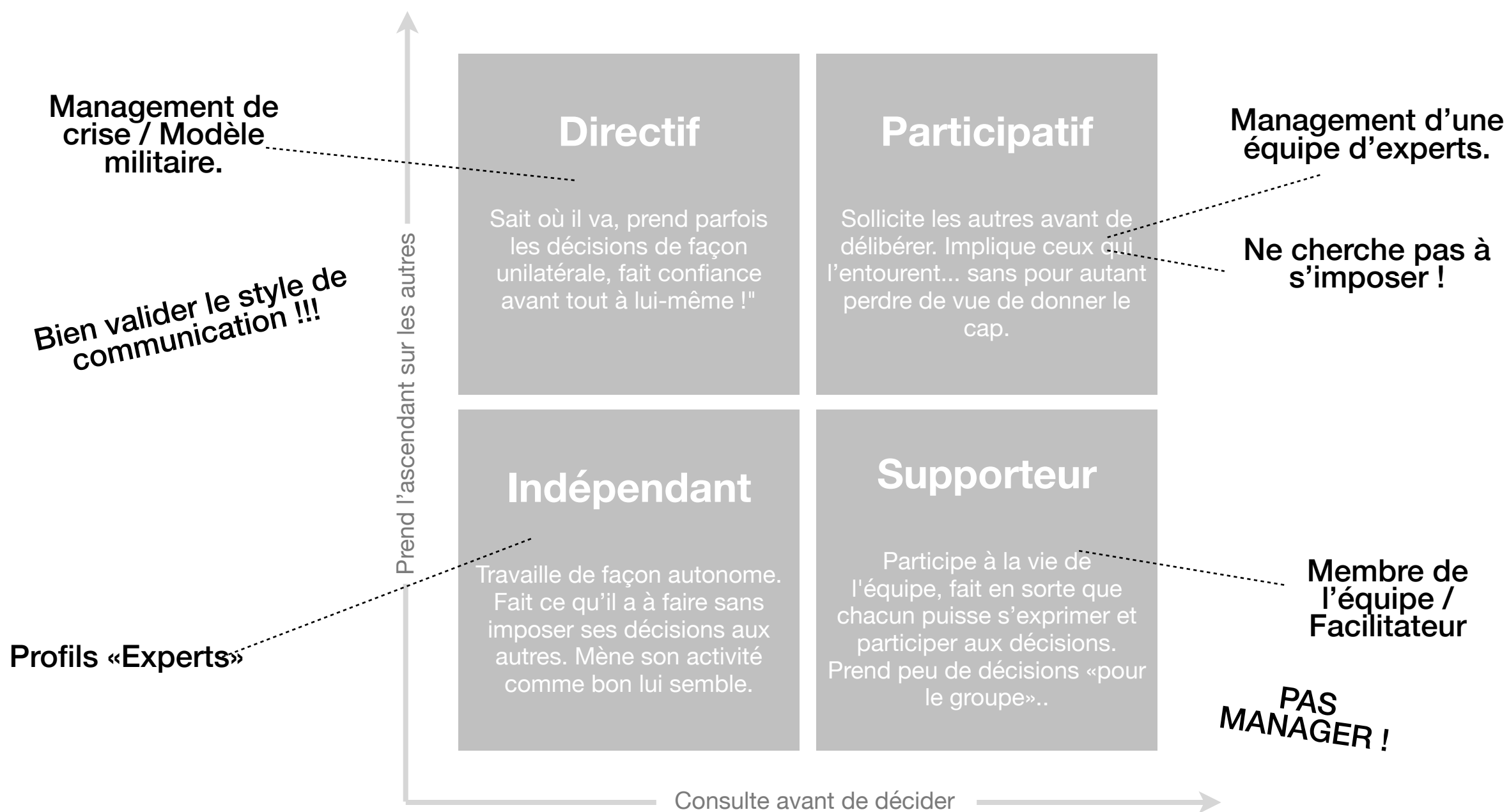
### TENDANCE ACCENTUEE PAR

Score faible (1 à 4)  
Score élevé (7 à 10)

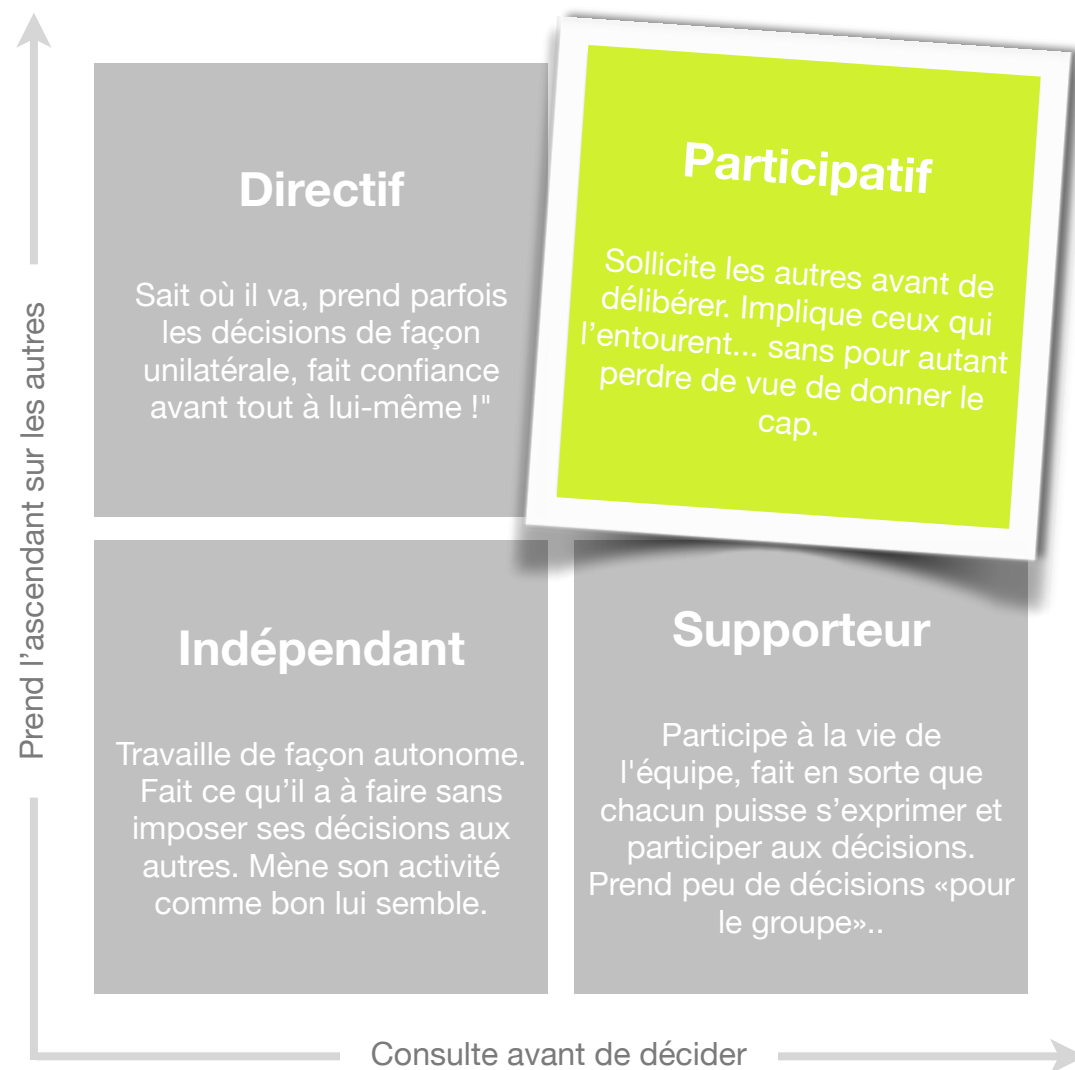
# MODE DE COOPÉRATION

# MODE DE COOPÉRATION

«Ce thème permet d'apprécier le potentiel de leadership de l'évalué (ascendance plus ou moins marquée) ainsi que le type d'encadrement qu'il est le plus à même de mettre en oeuvre (directif vs. participatif).»



# « PARTICIPATIF »



## TALENT

- S'affirme tout en prenant en compte l'avis des autres.
- Prend les décisions sans les imposer.

## LIMITE

- Peut avoir des difficultés à se positionner.
- N'ose pas toujours prendre des décisions impopulaires.

## A QUESTIONNER...

- Est-il capable de trancher lorsque cela s'avère utile ?
- Est-il en mesure de prendre des décisions impopulaires ?

### TENDANCE MODEREE PAR

Score faible (1 à 4)

Score faible (1 à 4)

**Accepte les critiques émises**

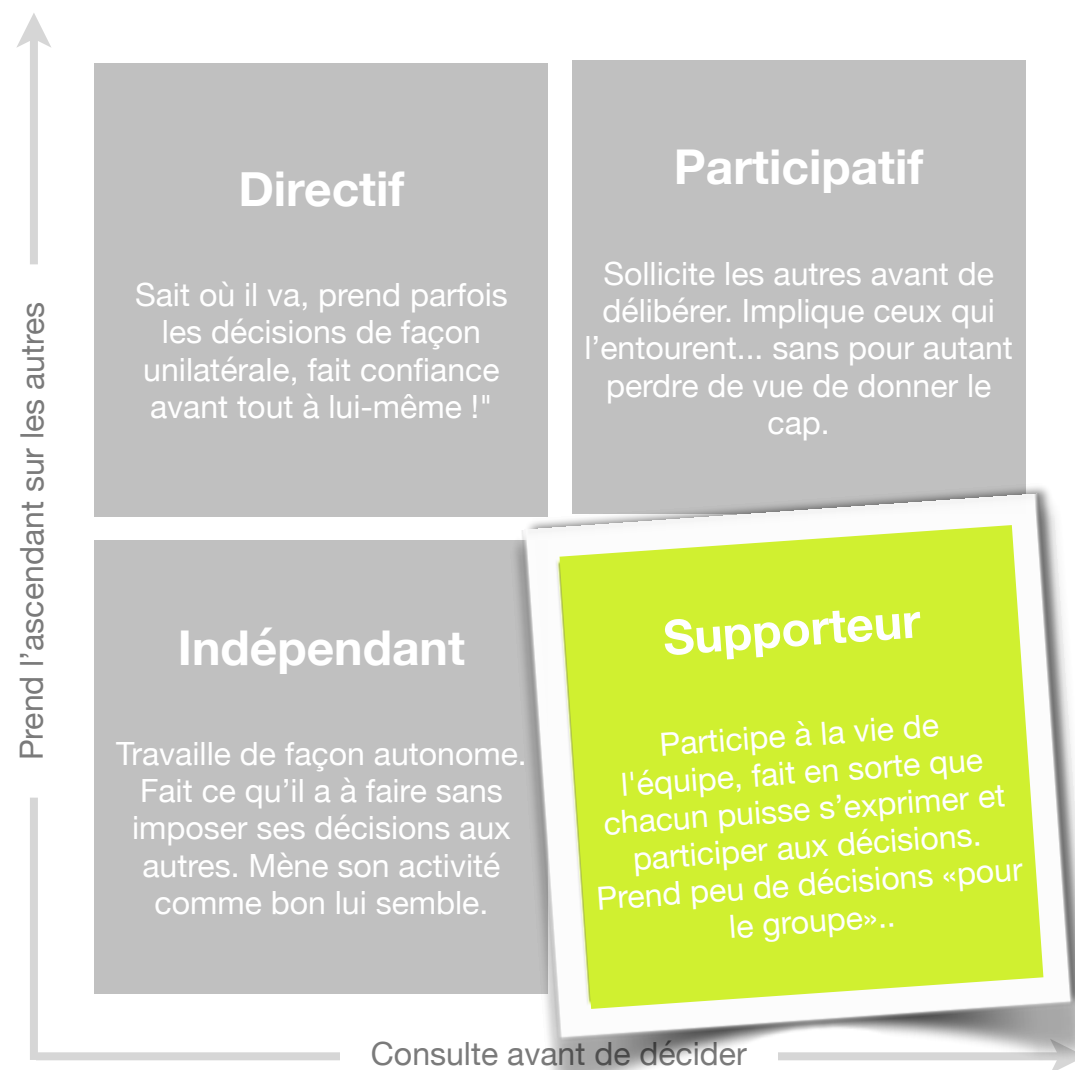
**S'implique affectivement**

### TENDANCE ACCENTUEE PAR

Score élevé (7 à 10)

Score élevé (7 à 10)

# « SUPPORTEUR »



## TALENT

- Valorise les idées des autres sans chercher à imposer les siennes.
- Met en avant les démarches collectives.
- Est attentif aux attentes des autres.

## LIMITE

- Tend à se reposer sur les autres pour prendre les décisions.
- Peut manquer d'assurance et d'assertivité.

## A QUESTIONNER...

- Est-il en mesure d'avancer sans l'aval de son encadrement ?
- Quels types de décisions est-il en mesure de prendre seul ?

### TENDANCE MODEREE PAR

Score faible (1 à 4)

Score faible (1 à 4)

**Accepte les critiques émises**

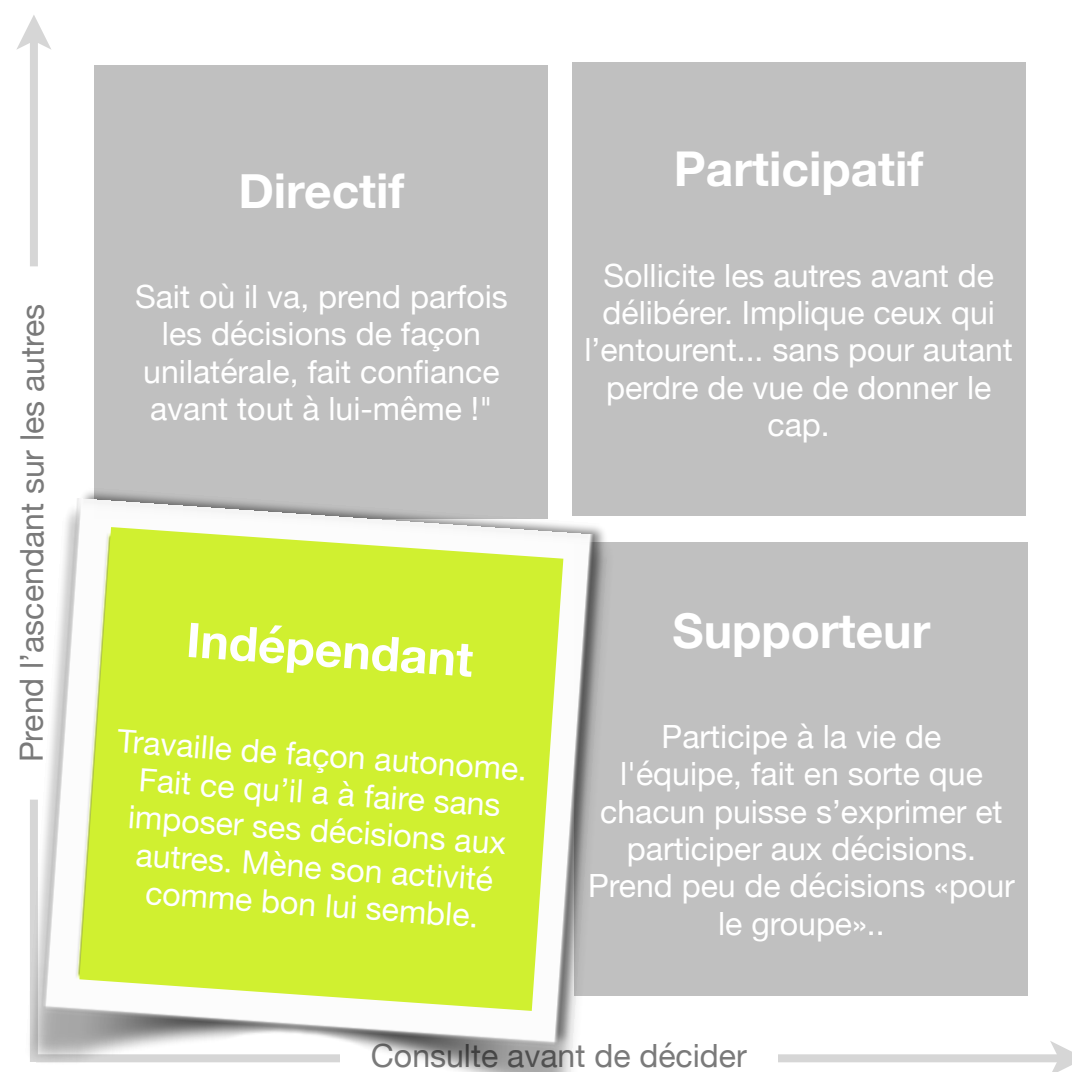
**S'ouvre aux idées des autres**

### TENDANCE ACCENTUEE PAR

Score élevé (7 à 10)

Score élevé (7 à 10)

# « INDÉPENDANT »



## TALENT

- Travaille sans se soucier des autres.
- Mène son travail de façon autonome.
- Avance plus efficacement de son propre gré.

## LIMITE

- Ne prend pas part aux échanges collectifs.
- Peut-être difficile à gérer s'il fait preuve d'entêtement.

## A QUESTIONNER...

- Est-il en mesure de coopérer de façon active ?
- Saura t'il favoriser la circulation de l'information ?

### TENDANCE MODEREE PAR

- Score élevé (7 à 10)
- Score élevé (7 à 10)
- Score élevé (7 à 10)

**Accepte les critiques émises**

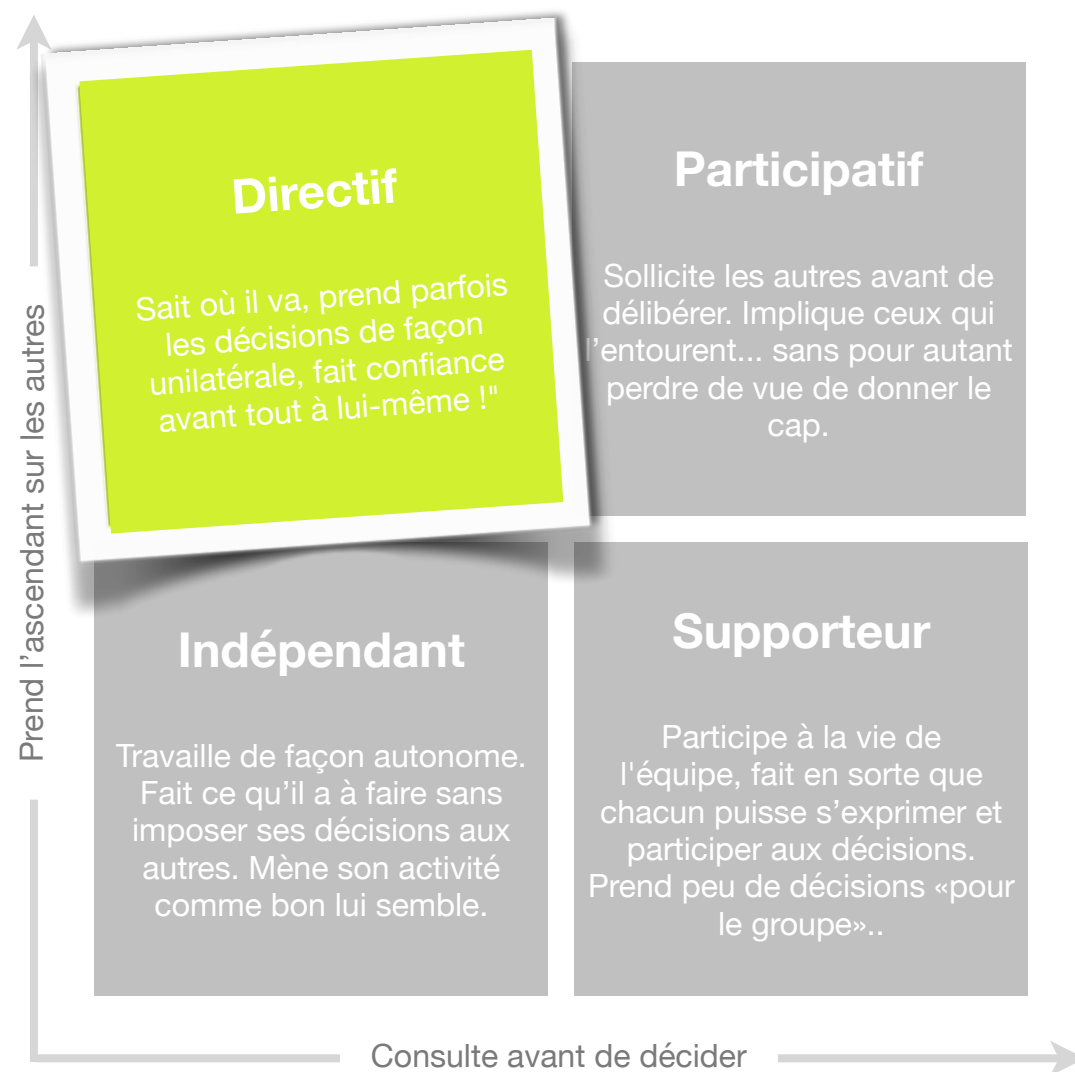
**S'ouvre aux idées des autres**

**Cherche à convaincre les autres**

### TENDANCE ACCENTUEE PAR

- Score faible (1 à 4)
- Score faible (1 à 4)
- Score faible (1 à 4)

# « DIRECTIF »



## TALENT

- Donne le cap avec assurance et détermination.
- Prend rapidement ses décisions.
- Assume ses choix et ses prises de position.

## LIMITE

- Tend à imposer sa manière de considérer les problèmes et les situations.
- Prend seul les décisions stratégiques.
- Est peu enclin à faire des compromis.

## A QUESTIONNER...

- Est-il en mesure de laisser les autres participer aux décisions ?
- Comment envisage-t-il la coopération avec les autres ?

### TENDANCE MODEREE PAR

- Score élevé (7 à 10)
- Score élevé (7 à 10)
- Score élevé (7 à 10)

- Fait preuve de diplomatie**
- S'ouvre aux idées des autres**
- Cherche à convaincre les autres**

### TENDANCE ACCENTUEE PAR

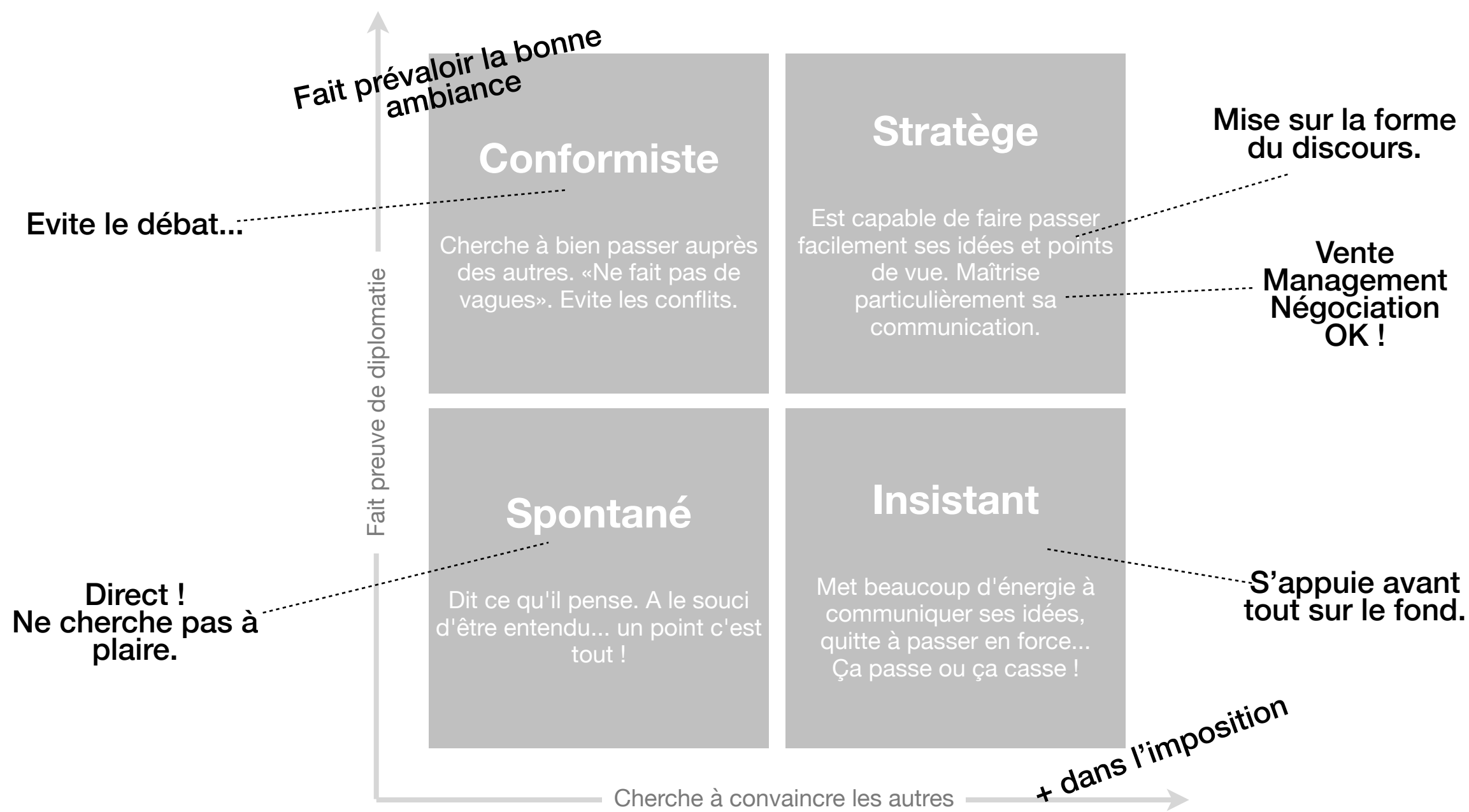
- Score faible (1 à 4)
- Score faible (1 à 4)
- Score faible (1 à 4)

# STYLE DE COMMUNICATION



# STYLE DE COMMUNICATION

«Ce thème offre un éclairage sur la façon dont l'évalué fait passer sa vision et vend ses idées, ses décisions ou ses projets. Les 2 aspects envisagés sont le "potentiel" de persuasion (quantitatif) ainsi que la forme plus ou moins contrôlée de la communication (qualitatif).»



# « STRATÈGE »



## TALENT

- Fait passer ses idées en s'adaptant à ses interlocuteurs.
- Argumente avec tact pour faire valoir ses points de vue.

## LIMITE

- Déforme son discours pour arriver à ses fins.
- Difficile à cerner réellement.

## A QUESTIONNER...

- Est-il toujours honnête dans son rapport aux autres ?
- Quelles limites se fixe t'il en terme de stratégies d'influence ?

TENDANCE MODEREE PAR

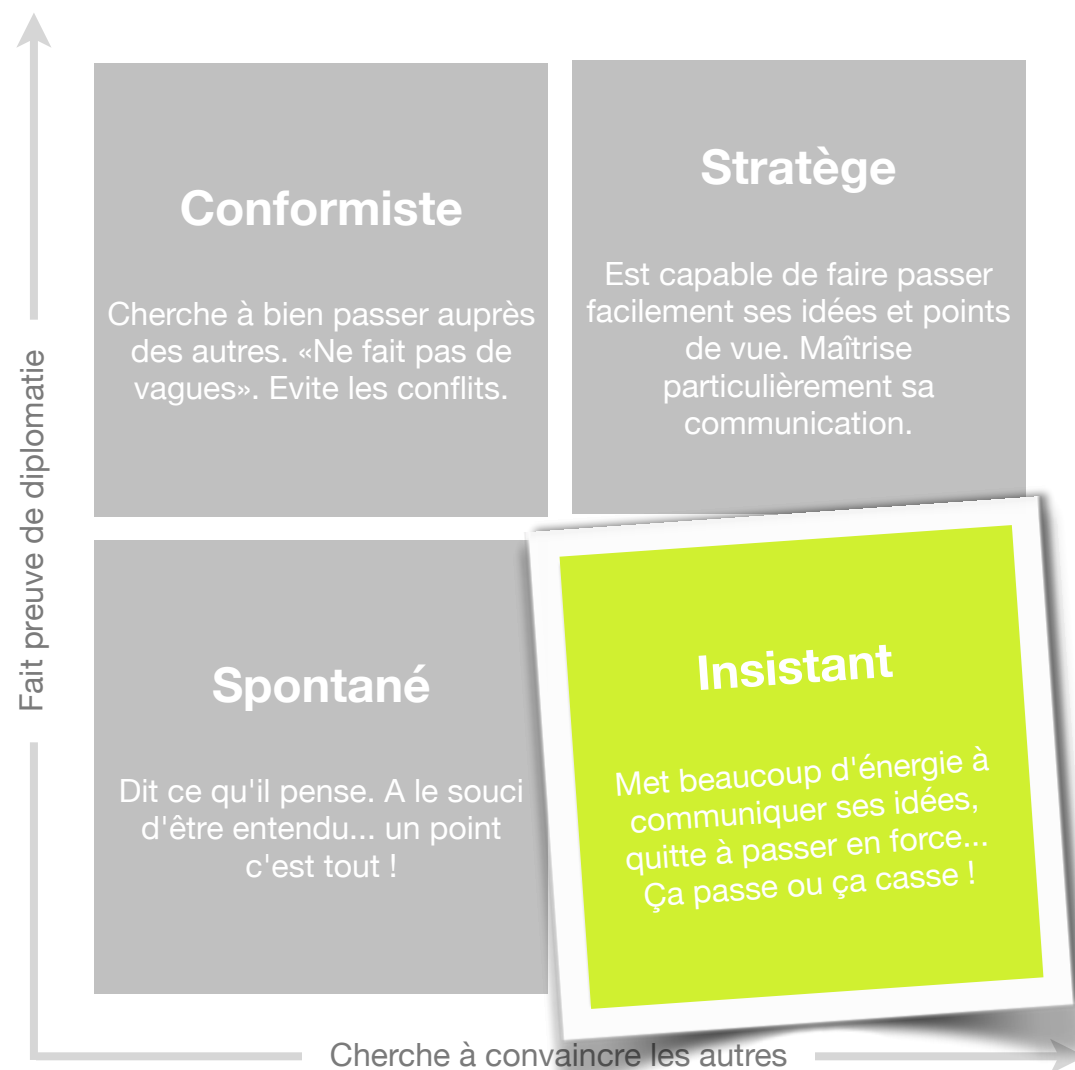
Score élevé (7 à 10)

S'implique affectivement

TENDANCE ACCENTUEE PAR

Score faible (1 à 4)

# « INSISTANT »



## TALENT

- S'appuie sur les faits pour convaincre.
- Argumente avec détermination.
- Ne prend pas de détours inutiles.

## LIMITE

- Insiste jusqu'à obtenir gain de cause.
- Peut parfois brusquer ses interlocuteurs.

## A QUESTIONNER...

- Est-il capable de pondérer son discours ?
- Est-il en mesure de prendre du recul vis-à-vis de ses convictions pour écouter véritablement ses interlocuteurs ?

### TENDANCE MODEREE PAR

- Score élevé (7 à 10)
- Score élevé (7 à 10)
- Score élevé (7 à 10)

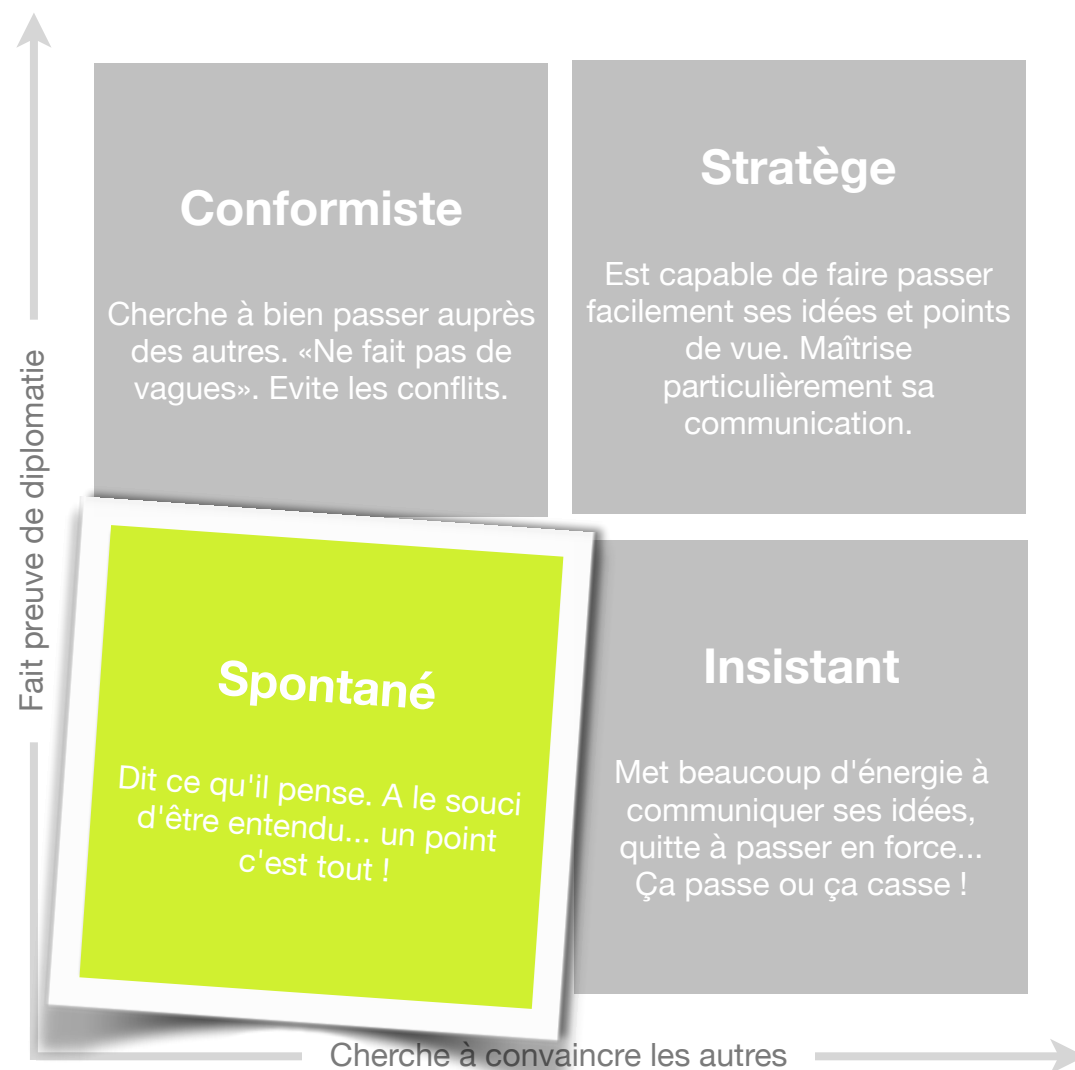
### Contrôle ses émotions

- S'ouvre aux idées des autres**
- Accepte les critiques émises**

### TENDANCE ACCENTUEE PAR

- Score faible (1 à 4)
- Score faible (1 à 4)
- Score faible (1 à 4)

# « SPONTANÉ »



## TALENT

- Communique avec sincérité.
- Énonce les choses telles qu'il les pense.
- Ne s'exprime pas pour «faire plaisir», se centre sur les faits bruts.

## LIMITE

- Se préoccupe peu de ce que pensent les autres.
- Peut faire preuve de maladresses.

## A QUESTIONNER...

- Est-il en mesure de tempérer sa spontanéité lorsque cela s'avère nécessaire ?

### TENDANCE MODERÉE PAR

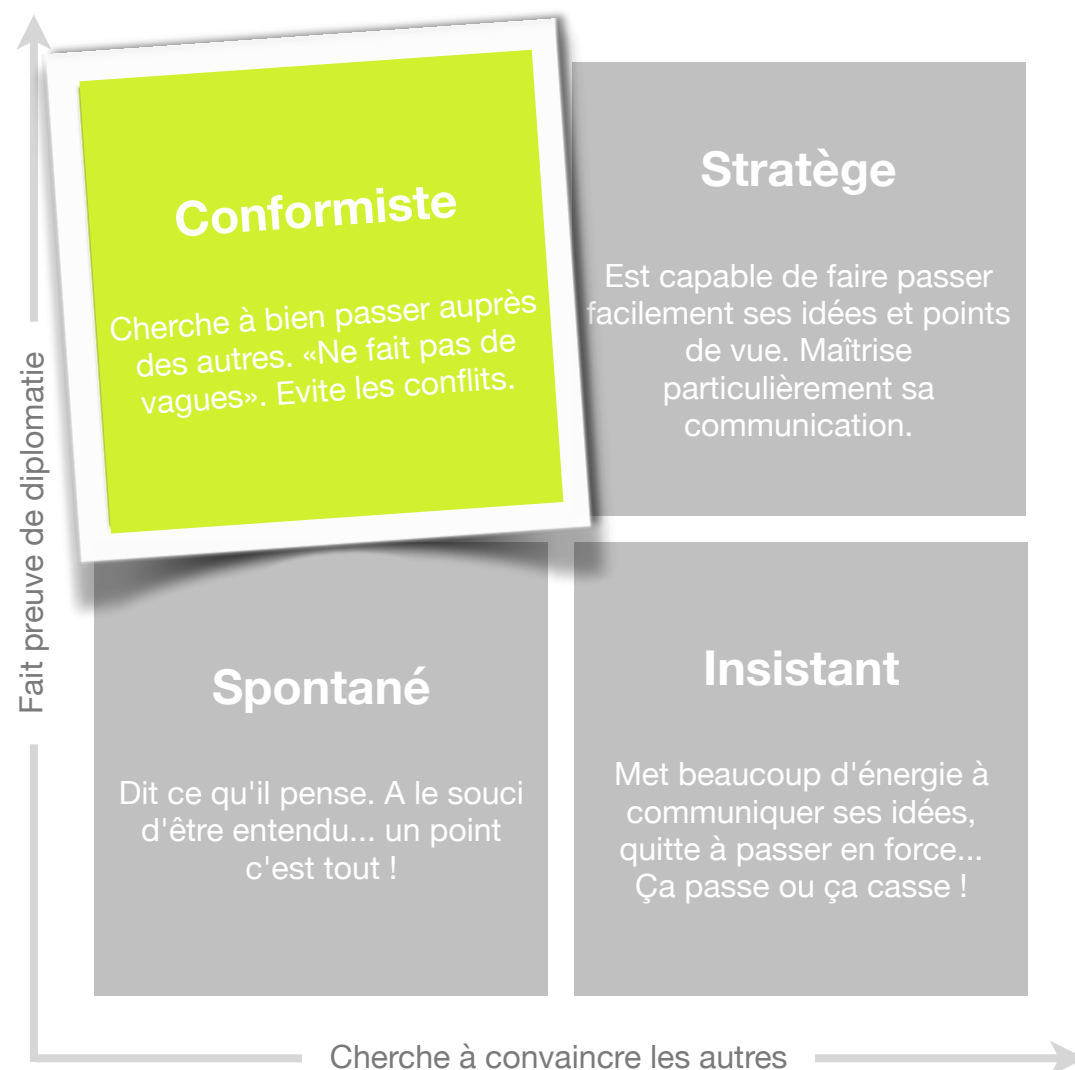
- Score faible (1 à 4)
- Score élevé (7 à 10)
- Score élevé (7 à 10)

- Prend l'ascendant sur les autres**
- S'implique affectivement**
- Contrôle ses émotions**

### TENDANCE ACCENTUÉE PAR

- Score élevé (7 à 10)
- Score faible (1 à 4)
- Score faible (1 à 4)

# « CONFORMISTE »



## TALENT

- Cherche à véhiculer une bonne image de lui-même.
- Adapte son discours à la sensibilité de ses interlocuteurs.
- Evite les conflits.

## LIMITE

- Fait prévaloir la bonne ambiance sur le débat.
- Parfois trop complaisant.
- Ne parvient pas à vendre ses décisions.

## A QUESTIONNER...

- Est-il capable de s'affirmer dans son rapport aux autres ?
- Parvient-il à défendre ses idées ?

### TENDANCE MODEREE PAR

- Score faible (1 à 4)
- Score faible (1 à 4)
- Score élevé (7 à 10)

**Accepte les critiques émises**

**S'implique affectivement**

**Prend l'ascendant sur les autres**

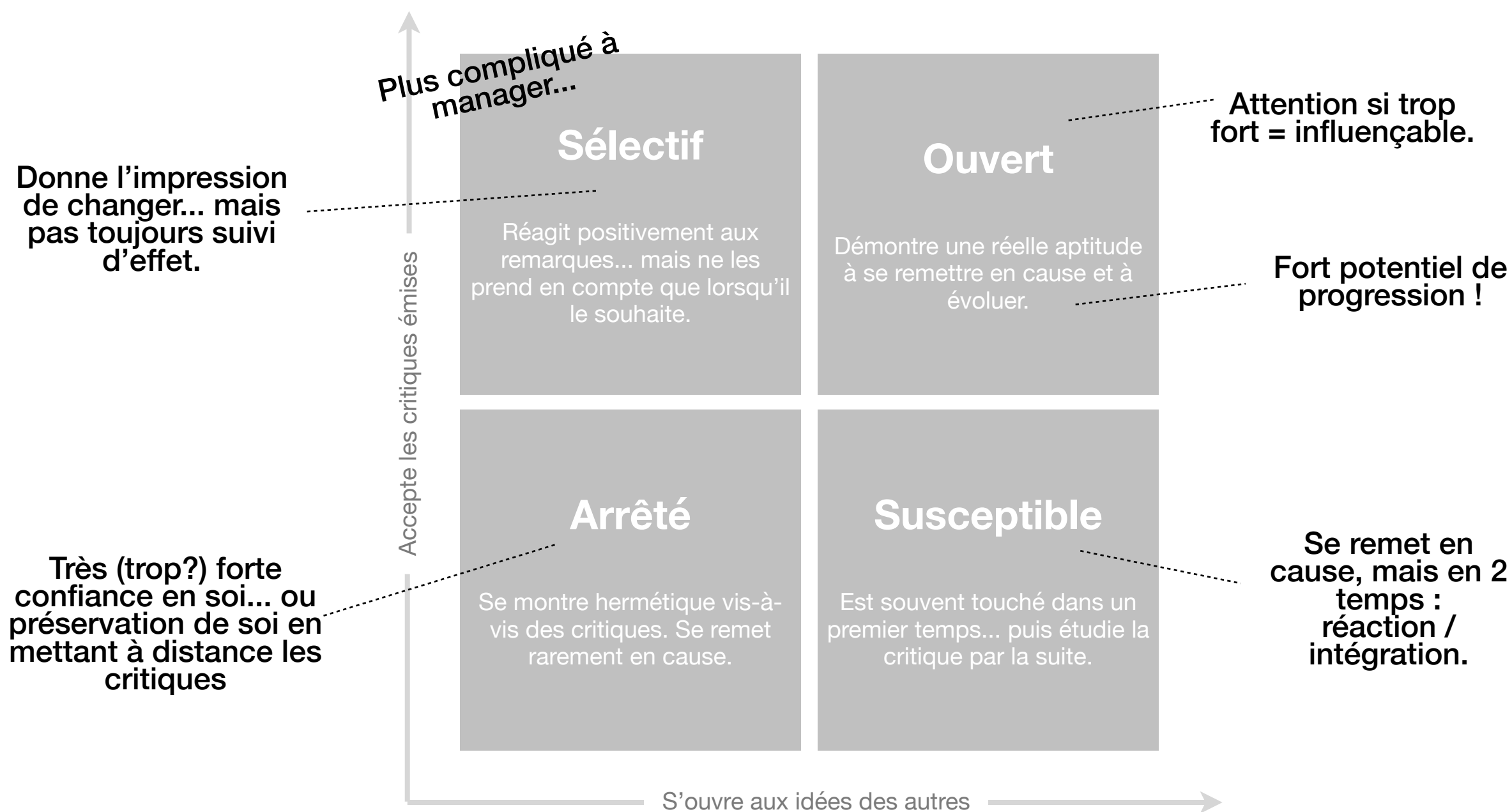
### TENDANCE ACCENTUEE PAR

- Score élevé (7 à 10)
- Score élevé (7 à 10)
- Score faible (1 à 4)

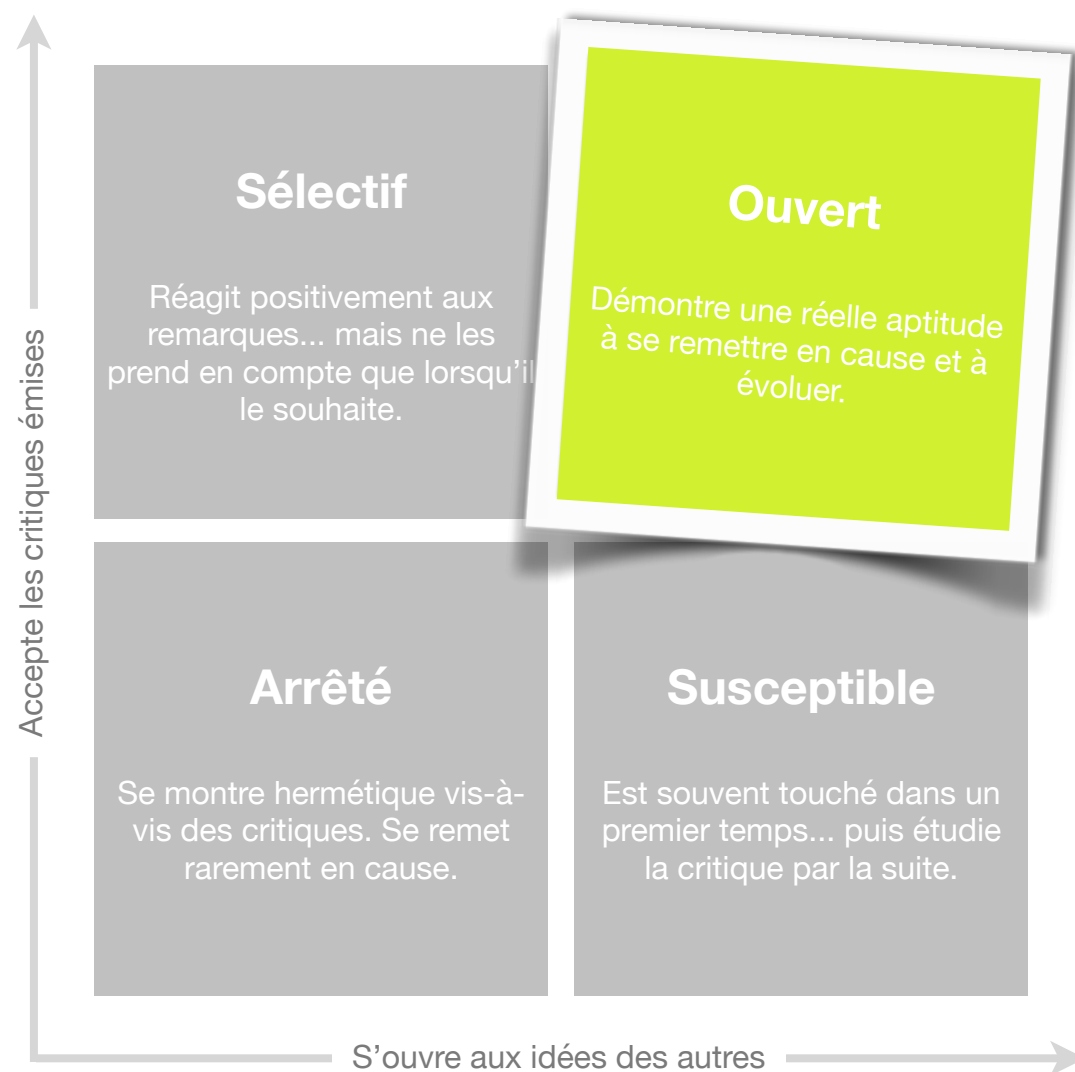
# REMISE EN CAUSE

# REMISE EN CAUSE

«Ce thème évalue la façon dont l'évalué réagit à chaud face aux critiques et feedbacks que les autres peuvent émettre (accepte les critiques émises) ainsi que sa capacité à les intégrer, pour en tirer réellement parti (ouverture intellectuelle de fond).»



# « OUVERT »



## TALENT

- S'appuie sur les remarques des autres pour progresser.
- Perçoit positivement les feedbacks.
- Se montre à l'écoute des attentes des autres.

## LIMITE

- Peut manquer d'esprit critique.
- Peut parfois se faire influencer.

## A QUESTIONNER...

- Est-il en mesure d'arrêter une décision... et de s'y tenir ?
- Prend-il du recul par rapport aux arguments des autres ?

### TENDANCE MODEREE PAR

- Score faible (1 à 4)
- Score faible (1 à 4)
- Score élevé (7 à 10)

**Consulte avant de décider**

**S'implique affectivement**

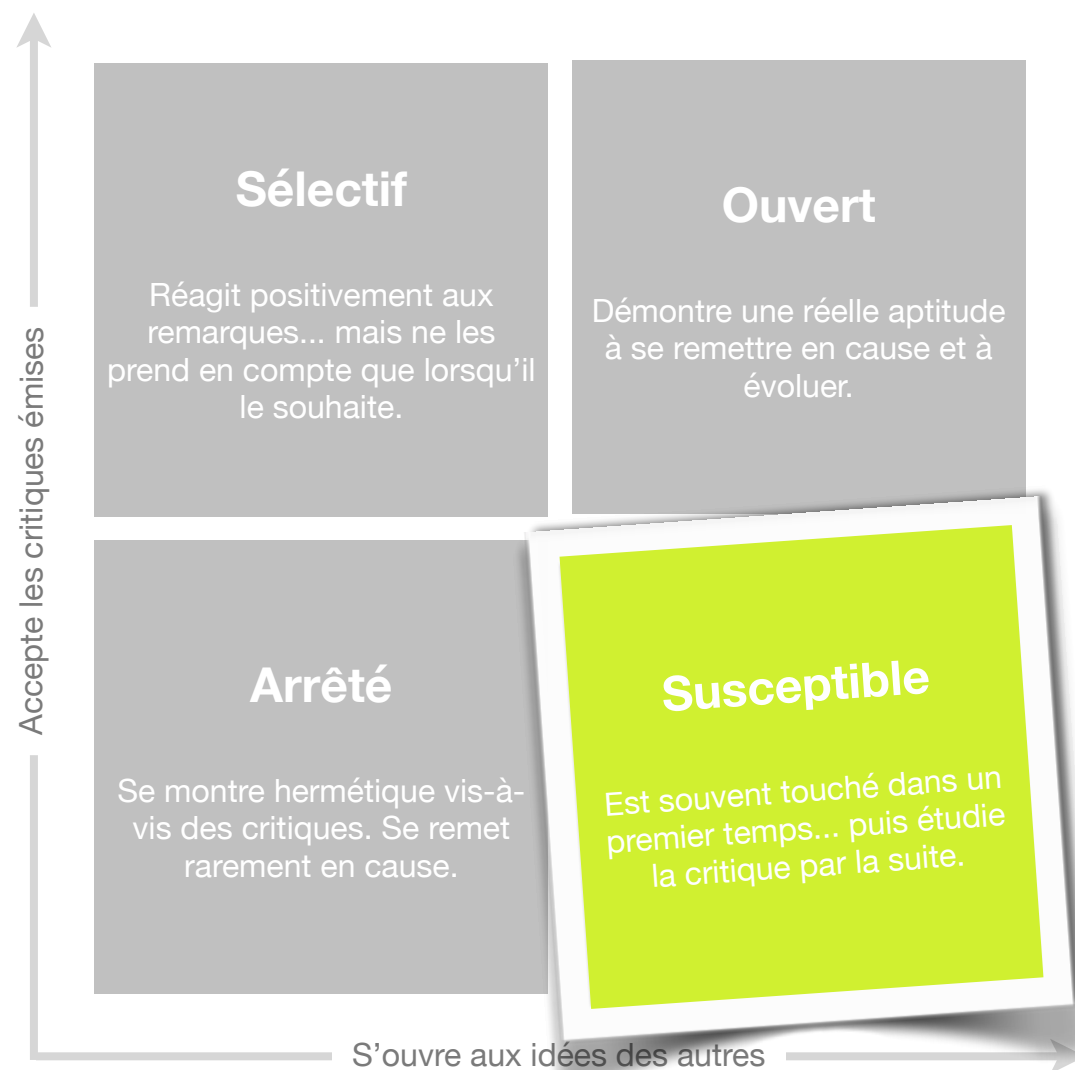
**Prend l'ascendant sur les autres**

### TENDANCE ACCENTUEE PAR

- Score élevé (7 à 10)
- Score élevé (7 à 10)
- Score faible (1 à 4)



# « SUSCEPTIBLE »



## TALENT

- S'intéresse aux idées des autres sans toutefois se faire influencer.
- Cherche à tirer le meilleur des remarques qui lui sont adressées.

## LIMITE

- S'intéresse surtout aux avis qui vont dans son sens.
- Se montre plus sensible lorsque les remarques sont négatives.

## A QUESTIONNER...

- Est-il en mesure de tirer parti des critiques autant que des marques d'encouragement ?

### TENDANCE MODEREE PAR

Score élevé (7 à 10)

Score faible (1 à 4)

Consulte avant de décider

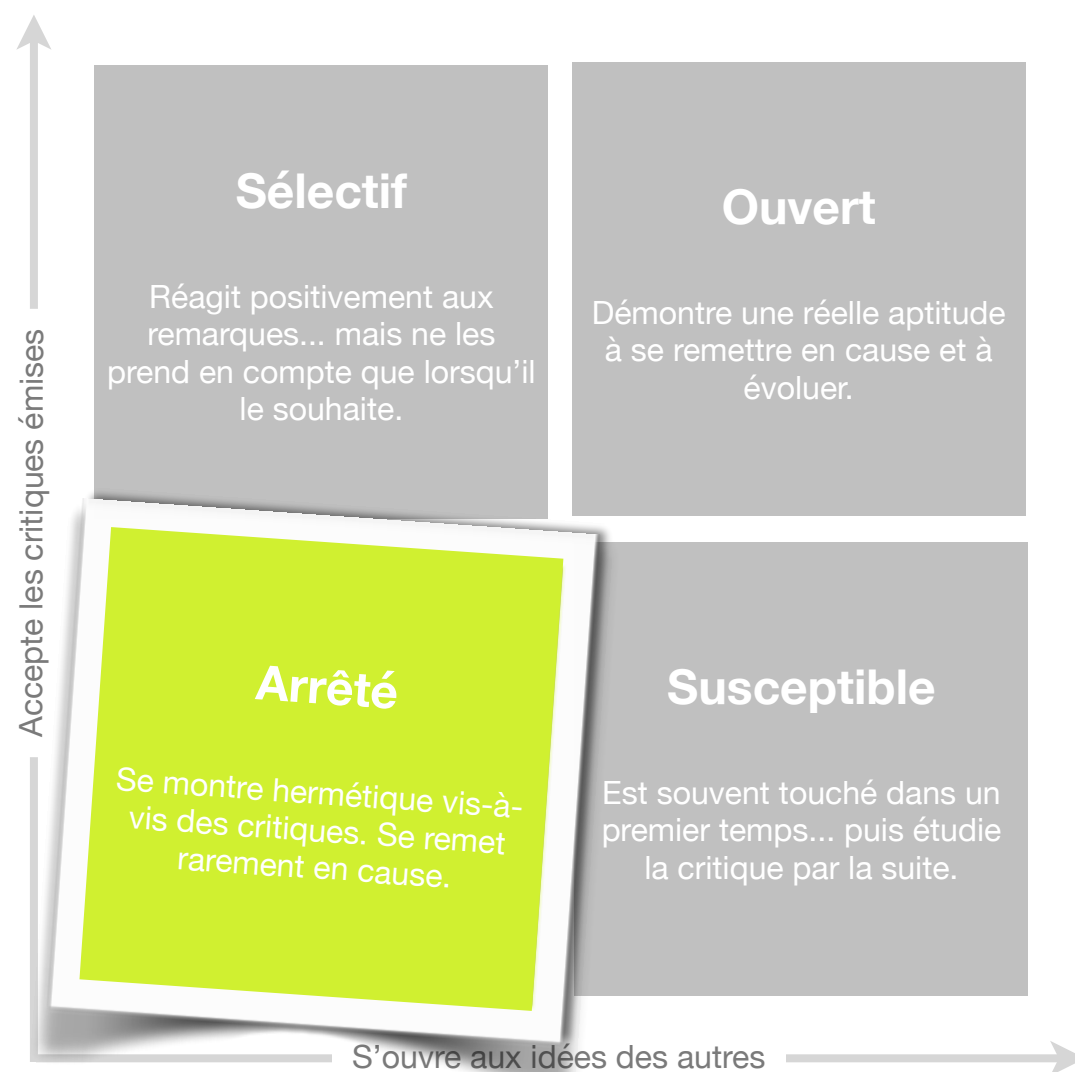
Prend l'ascendant sur les autres

### TENDANCE ACCENTUEE PAR

Score faible (1 à 4)

Score élevé (7 à 10)

# « ARRÊTÉ »



## TALENT

- Possède une forte assurance en ses points de vues personnels.
- S'en tient à sa propre ligne de conduite.
- Ne se laisse pas facilement influencer.

## LIMITE

- Change rarement d'avis.
- Se remet très peu en question.

## A QUESTIONNER...

- Est-il en mesure de s'appuyer sur les retours des autres pour progresser ?
- Est-il en mesure de reconnaître ses erreurs ?

### TENDANCE MODEREE PAR

- Score faible (1 à 4)
- Score faible (1 à 4)
- Score élevé (1 à 4)

- Prend l'ascendant sur les autres**
- S'attache aux détails**
- S'attache aux aspects positifs**

### TENDANCE ACCENTUEE PAR

- Score élevé (7 à 10)
- Score élevé (7 à 10)
- Score faible (7 à 10)

# « SÉLECTIF »



## TALENT

- Est en mesure d'entendre les remarques qui lui sont faites, sans pour autant changer d'avis.
- Ne perd de vue ni son objectif, ni son intérêt personnel.

## LIMITE

- Donne parfois l'impression qu'il va changer... alors qu'il n'en est rien.

## A QUESTIONNER...

- Est-il apte à intégrer véritablement les remarques et conseils que les autres émettent ?

### TENDANCE MODEREE PAR

Score faible (1 à 4)

Score faible (1 à 4)

**Prend l'ascendant sur les autres**

**Fait preuve de diplomatie**

### TENDANCE ACCENTUEE PAR

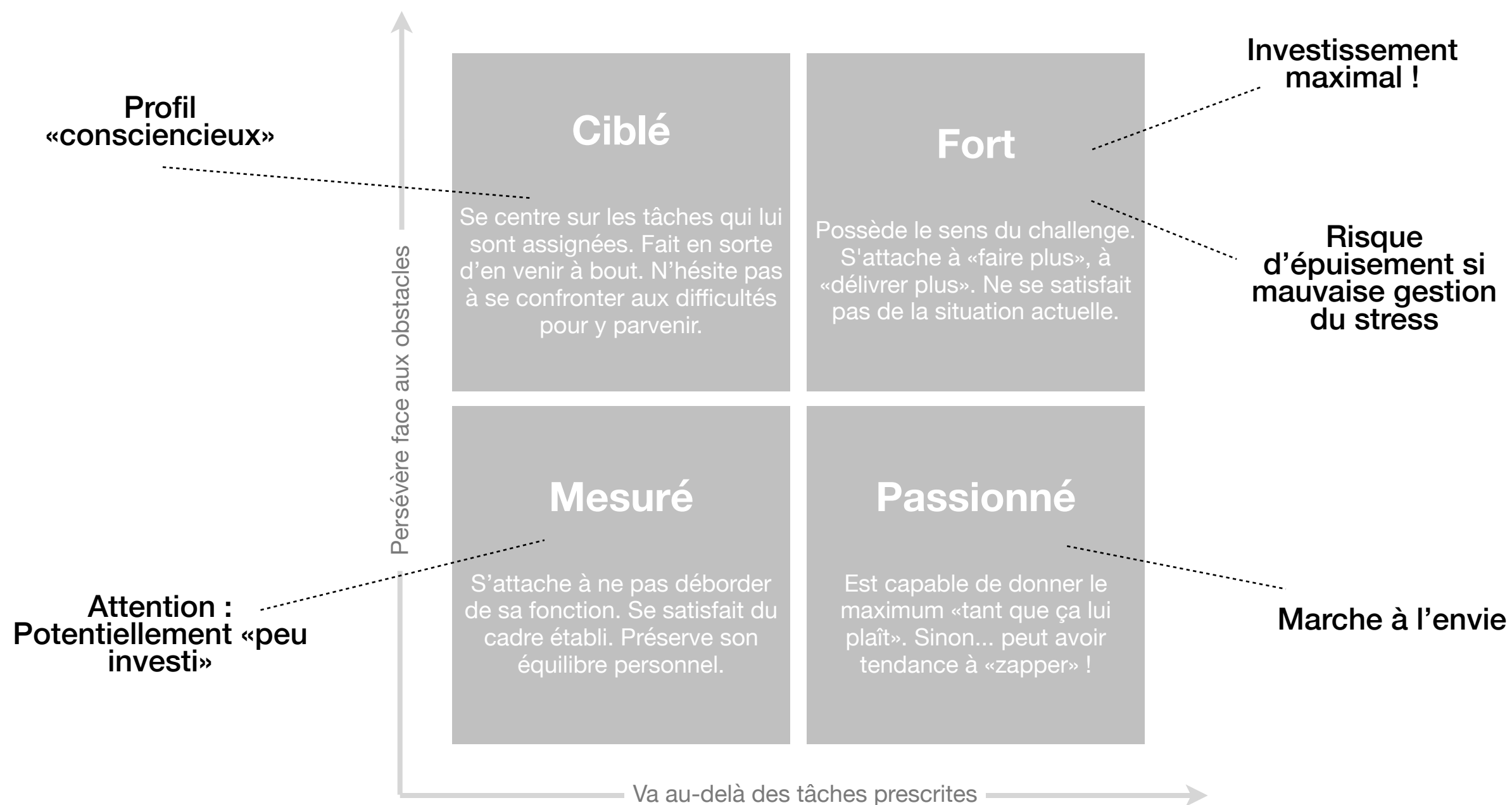
Score élevé (7 à 10)

Score élevé (7 à 10)

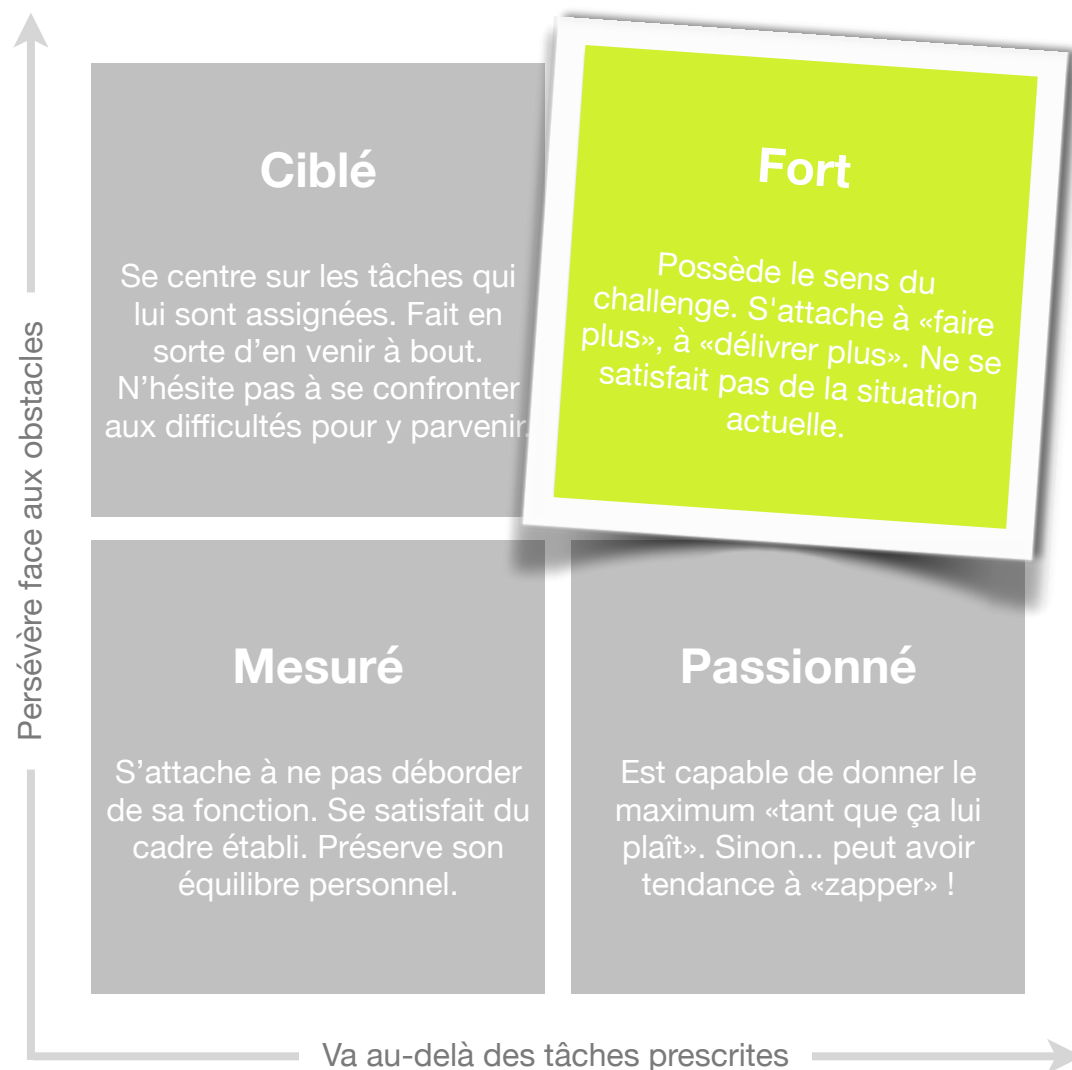
# DÉPASSEMENT PERSONNEL

# DÉPASSEMENT DE SOI

«Ce thème met en lumière deux aspects de la capacité d'investissement et d'engagement au travail : le sens de l'excellence (va au-delà des tâches prescrites) et la ténacité (moyens mis en œuvre pour atteindre les objectifs)»



# « FORT »



## TALENT

- Cherche naturellement à se dépasser pour atteindre des objectifs ambitieux.
- Fait preuve d'une grande détermination.
- Possède une force de travail importante.

## LIMITE

- Se satisfait difficilement de l'existant.
- Sort facilement du cadre prescrit.
- Peut avoir des difficultés à déléguer les tâches importantes.

## A QUESTIONNER...

- Ne risque t'il pas de s'épuiser sur le long terme ?
- Est-il en mesure de ne pas déborder du cadre et des missions qui lui sont assignées ?

### TENDANCE MODEREE PAR

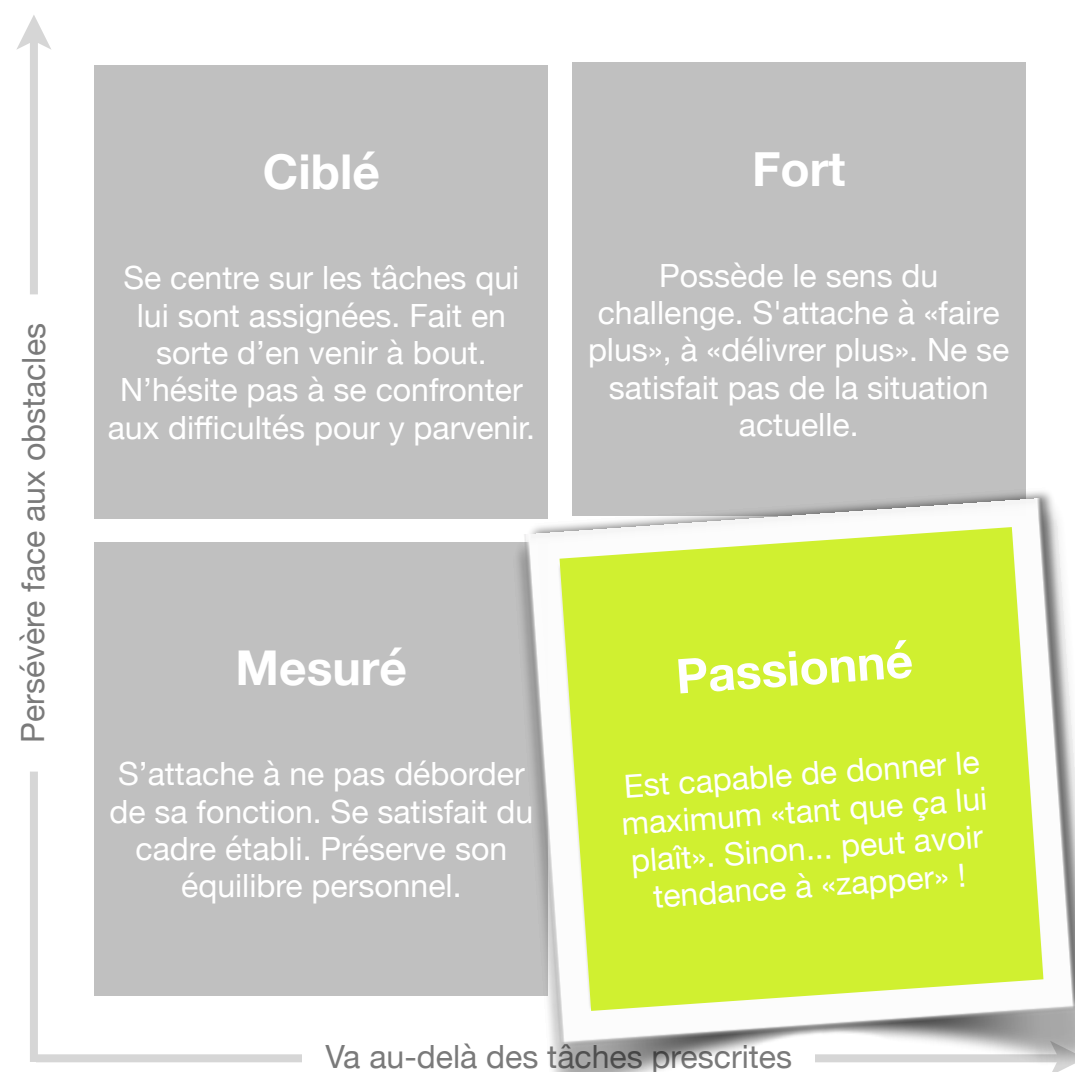
Score élevé (7 à 10)  
Score élevé (7 à 10)

**Se montre détendu(e)**  
**Recherche la stabilité**

### TENDANCE ACCENTUEE PAR

Score faible (1 à 4)  
Score faible (1 à 4)

# « PASSIONNÉ »



## TALENT

- Se dépasse dans les domaines qui rencontrent son intérêt.
- Cherche à donner du sens à son investissement.

## LIMITE

- Peut avoir tendance à ne pas prendre en charge les tâches les plus contraignantes.
- Peut laisser de côté ce que le passionné peu.

## A QUESTIONNER...

- Est-il suffisamment motivé par les missions proposées pour s'y investir véritablement ?
- Acceptera t'il de prendre en charge tous les aspects liés à sa fonction ?

### TENDANCE MODEREE PAR

Score faible (1 à 4)

Score faible (1 à 4)

**Est attiré(e) par les tâches variées**

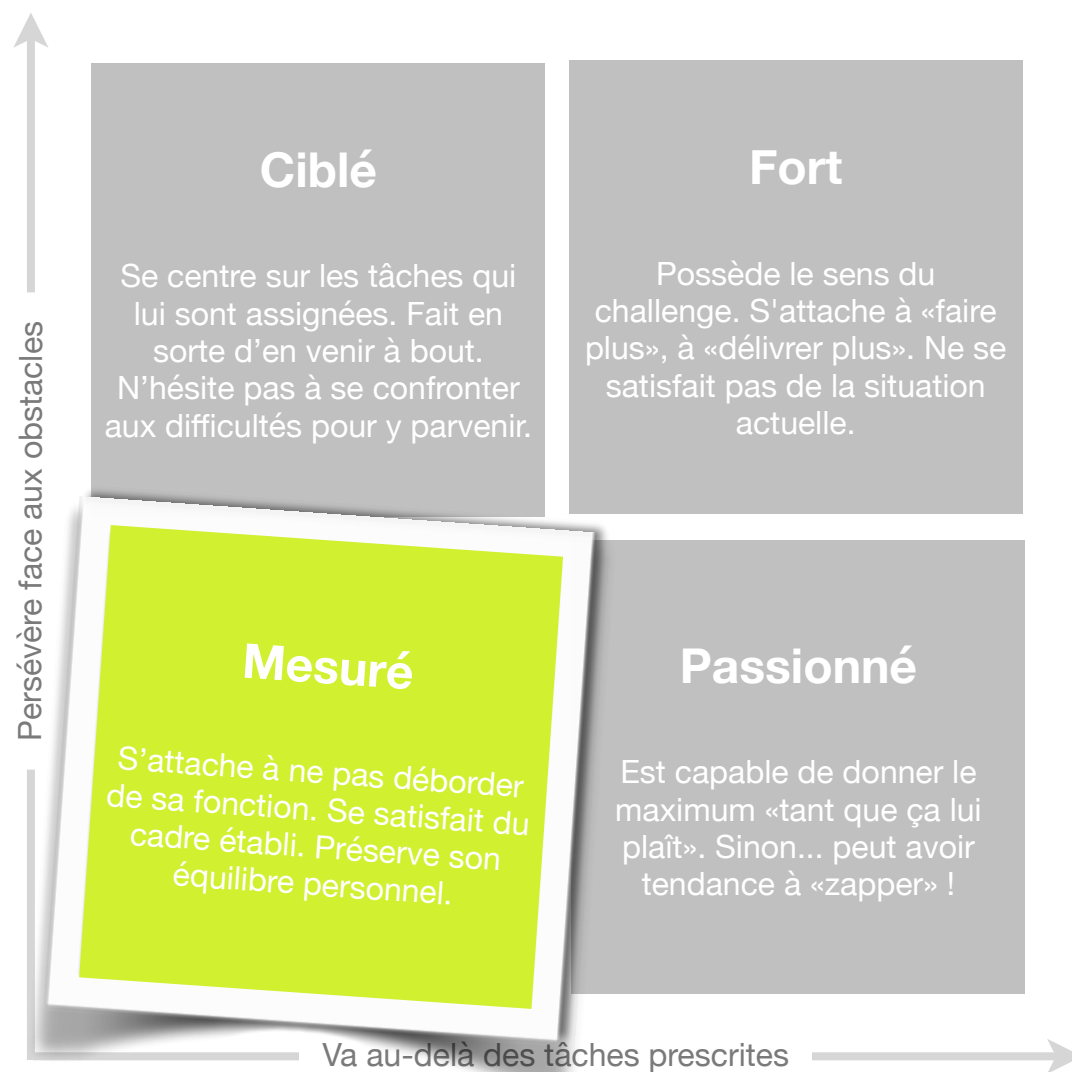
**S'adapte aux changements**

### TENDANCE ACCENTUEE PAR

Score élevé (7 à 10)

Score élevé (7 à 10)

# « MESURÉ »



## TALENT

- S'en tient à ce qui lui est demandé.
- Ne s'aventure pas en dehors de sa sphère de compétences.

## LIMITE

- Peut manquer de proactivité.
- Se maintient dans sa zone de confort.
- Peu enclin à relever des défis.

## A QUESTIONNER...

- Est-il en mesure de faire «plus» lorsque cela s'avère nécessaire ?

### TENDANCE MODEREE PAR

- Score faible (1 à 4)
- Score élevé (7 à 10)
- Score faible (1 à 4)

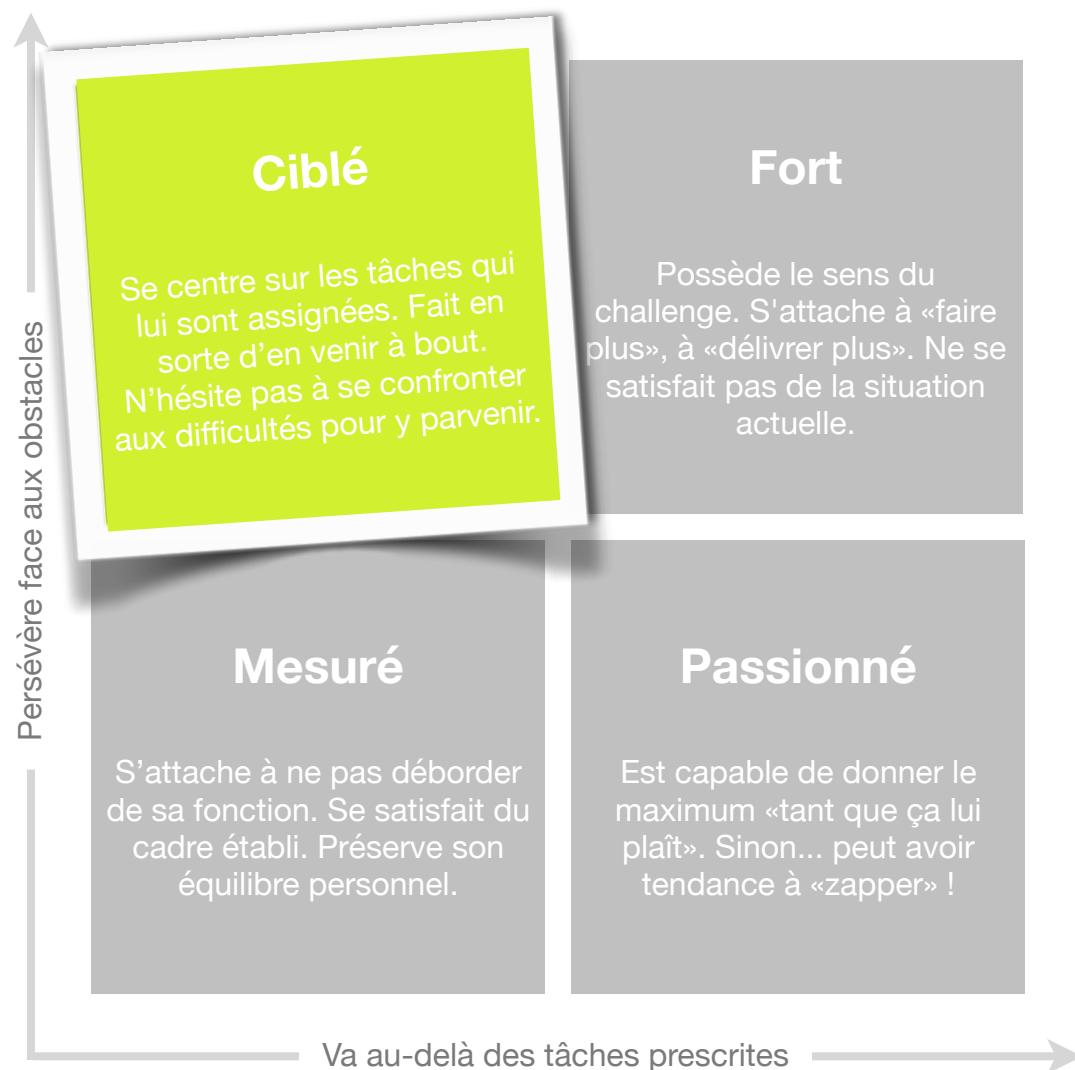
- Recherche la stabilité**
- S'adapte au changement**
- Se montre détendu(e)**

### TENDANCE ACCENTUEE PAR

- Score élevé (7 à 10)
- Score faible (1 à 4)
- Score élevé (7 à 10)



# « CIBLÉ »



**TALENT**

- Se centre sur les objectifs à atteindre.
- Fait en sorte de mener à bien le travail qui lui est confié.

**LIMITE**

- Tend à s'obstiner sur une tâche et à se centrer uniquement sur le prescrit.

**A QUESTIONNER...**

- Est-il en mesure de faire «plus» lorsque cela s'avère utile ?
- Est-il suffisamment proactif ?

<b>TENDANCE MODEREE PAR</b>		<b>TENDANCE ACCENTUEE PAR</b>
-----------------------------	--	-------------------------------

Score élevé (7 à 10)  
 Score élevé (7 à 10)

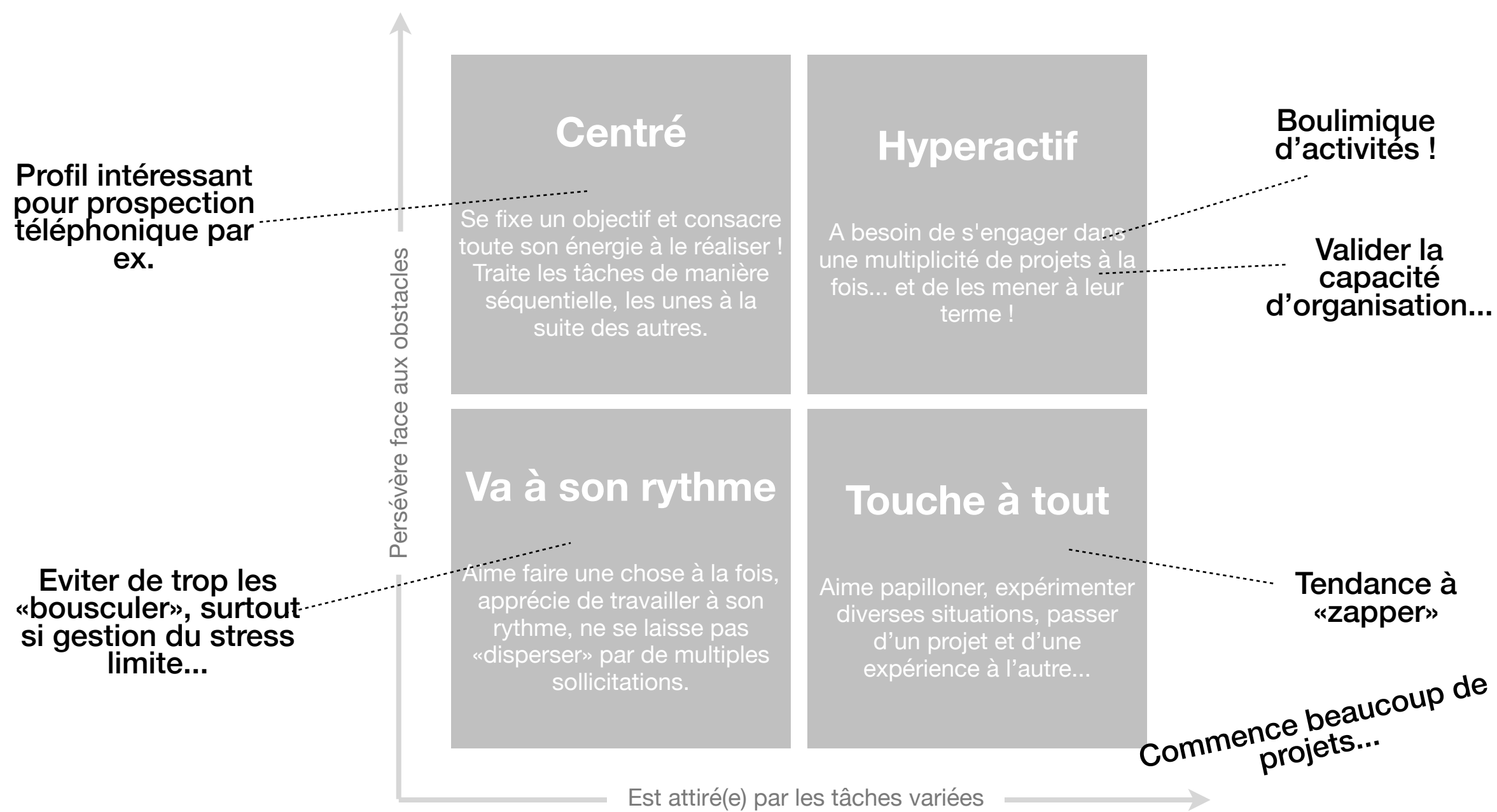
**Est attiré(e) par les tâches variées**  
**Fait preuve d'inventivité**

Score faible (1 à 4)  
 Score faible (1 à 4)

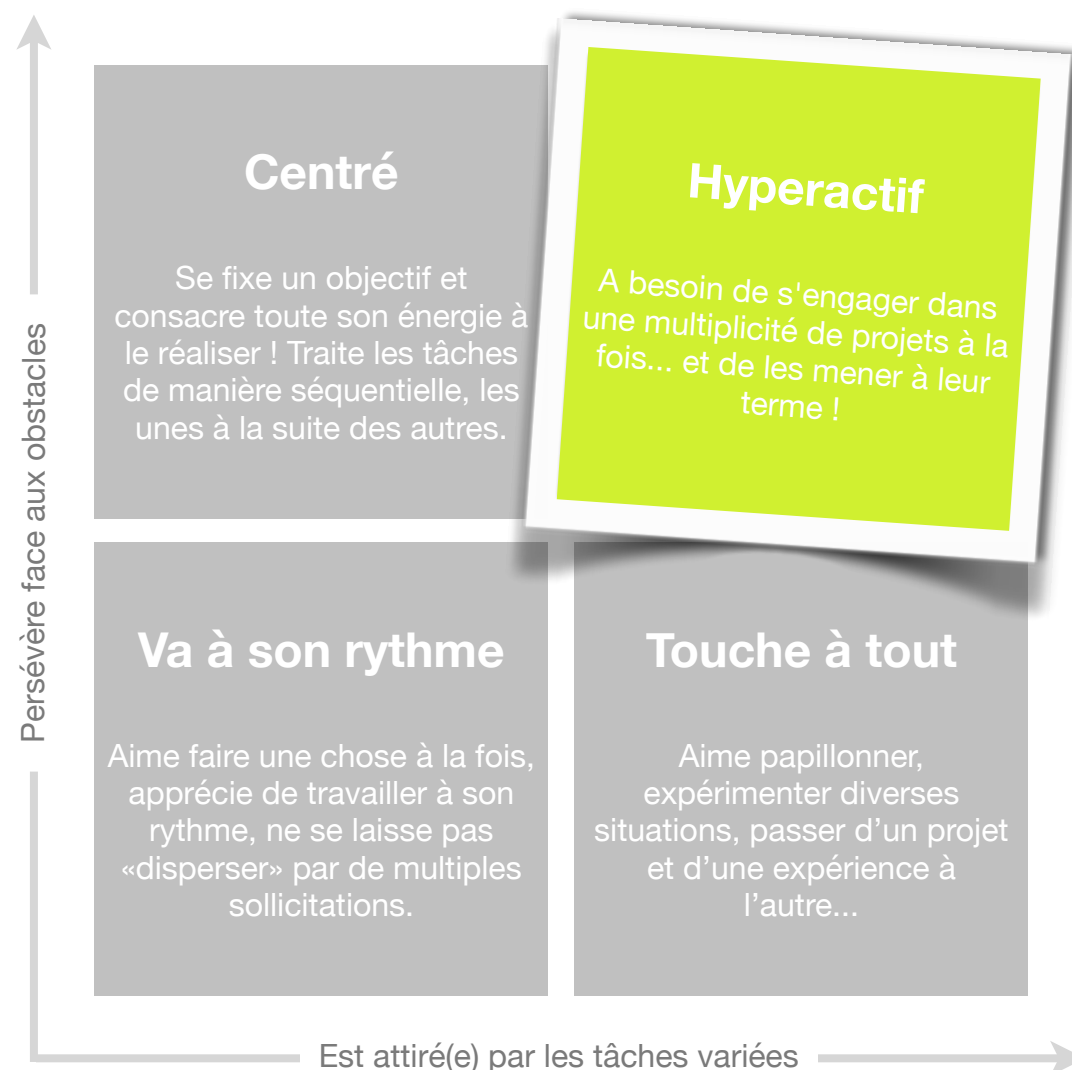
# GESTION DE L'ACTIVITÉ

# GESTION DE L'ACTIVITÉ

«Ce thème permet d'identifier instantanément la façon dont l'évalué réagit face à la routine. Est-il naturellement attiré par la diversité ? Est-il capable de persévérer lorsqu'il rencontre des difficultés ?»



# « HYPERACTIF »



## TALENT

- Peut s'investir sur différents projets en même temps sans se sentir dépassé.
- Peut gérer diverses sollicitations en simultané.

## LIMITE

- A besoin de renouveler constamment ses sources d'investissement.
- Peut difficilement intervenir sur un seul projet à la fois.

## A QUESTIONNER...

- Est-il en mesure de s'investir à long terme sur un même projet ?
- Ne risque-t'il pas de se disperser ou d'être dépassé par tous ses engagements ?

### TENDANCE MODEREE PAR

Score faible (1 à 4)  
Score élevé (7 à 10)

**S'adapte au changement**  
**Recherche la stabilité**

### TENDANCE ACCENTUEE PAR

Score élevé (7 à 10)  
Score faible (1 à 4)

# « TOUCHE À TOUT »



## TALENT

- Passe rapidement d'une tâche à l'autre.
- Explore facilement différentes façons de faire.

## LIMITE

- Peut avoir tendance à se disperser.
- Se laisse facilement distraire.

## A QUESTIONNER...

- Est-il capable de finir les projets qu'il entreprend?
- Ne risque-t'il pas de s'ennuyer rapidement ?

### TENDANCE MODEREE PAR

Score élevé (7 à 10)

Score faible (1 à 4)

**S'attache aux détails**

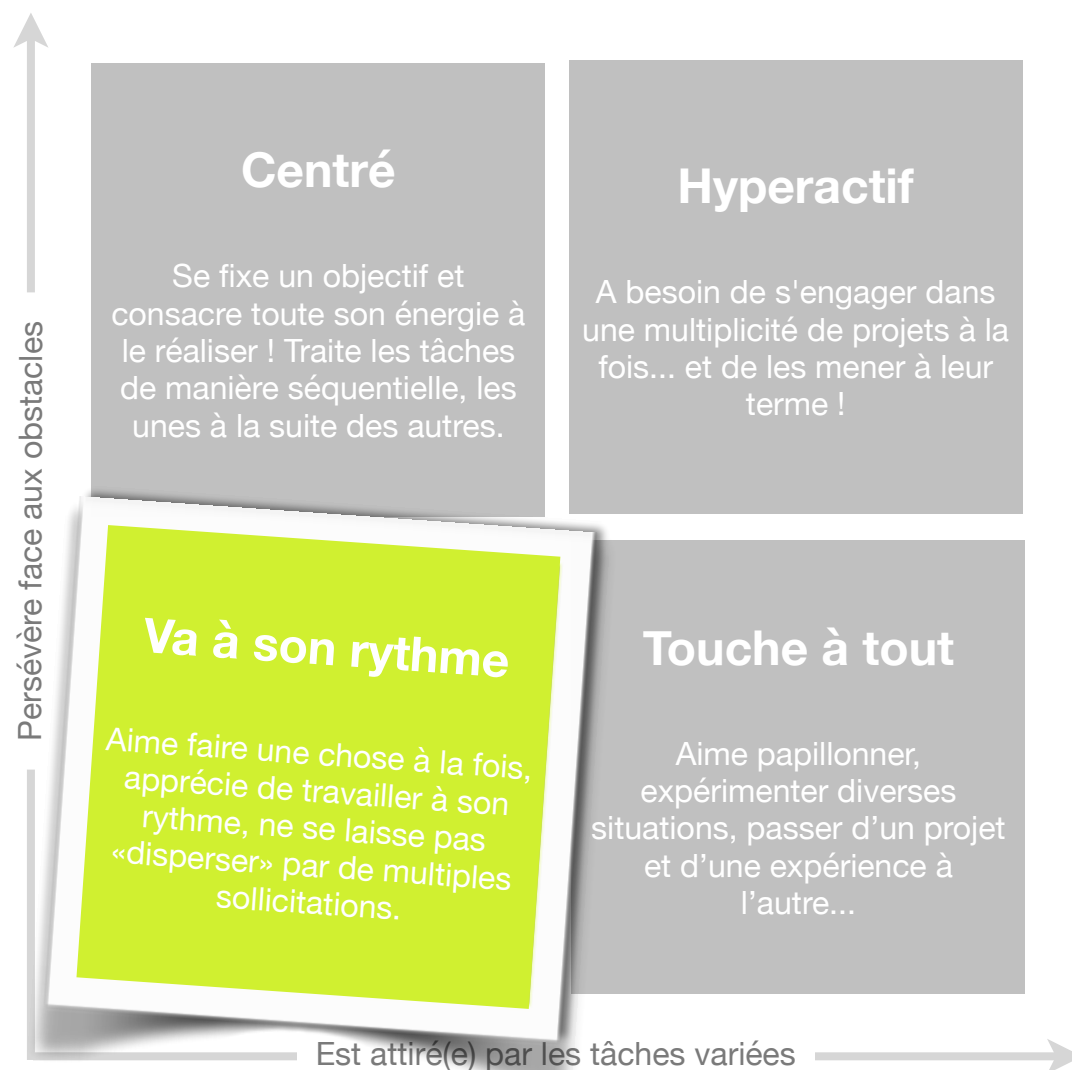
**S'adapte aux changements**

### TENDANCE ACCENTUEE PAR

Score faible (1 à 4)

Score élevé (7 à 10)

# « VA À SON RYTHME »



## TALENT

- Effectue son travail avec régularité.
- Parvient facilement à centrer son attention.

## LIMITE

- Supporte difficilement la pression externe.
- Peut se sentir dépassé lorsqu'il est sollicité de toutes parts.

## A QUESTIONNER...

- Est-il en mesure de faire face à de multiples sollicitations ?
- De quelle façon fait-il face aux imprévus ?

### TENDANCE MODEREE PAR

Score élevé (7 à 10)

Score faible (1 à 4)

**S'adapte au changement**

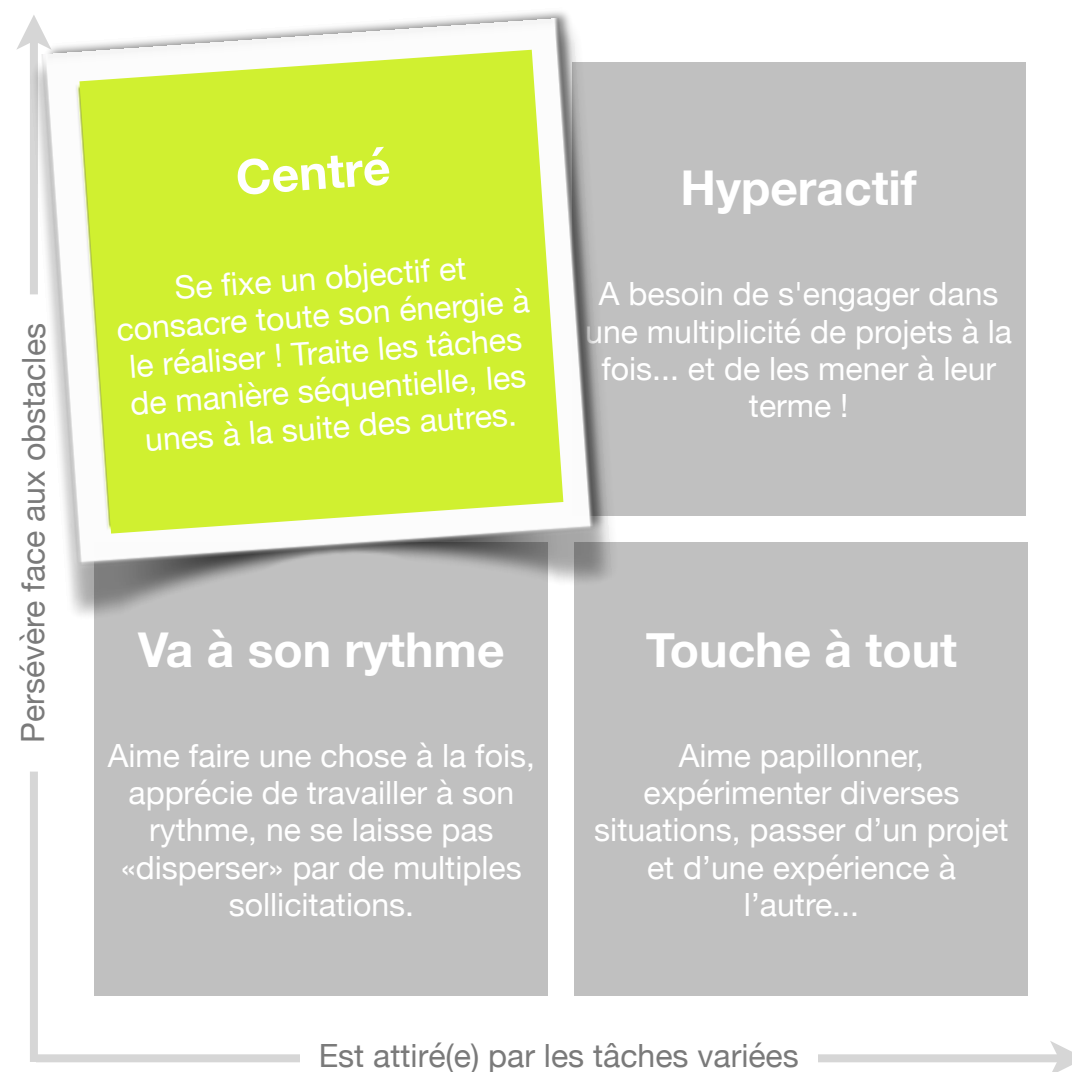
**Se montre détendu(e)**

### TENDANCE ACCENTUEE PAR

Score faible (1 à 4)

Score élevé (7 à 10)

# « CENTRÉ »



## TALENT

- Travaille de façon séquentielle (une tâche après l'autre).
- Finalise les tâches en cours avant d'en démarrer de nouvelles.

## LIMITE

- Se centre sur une tâche au détriment des autres.
- Manque parfois de recul dans le traitement de son activité.

## A QUESTIONNER...

- Possède t'il le sens des priorités ?
- Parvient-il à distinguer l'urgent de l'important ?

### TENDANCE MODEREE PAR

Score élevé (7 à 10)

Score faible (1 à 4)

**S'adapte au changement**

**S'attache aux détails**

### TENDANCE ACCENTUEE PAR

Score faible (1 à 4)

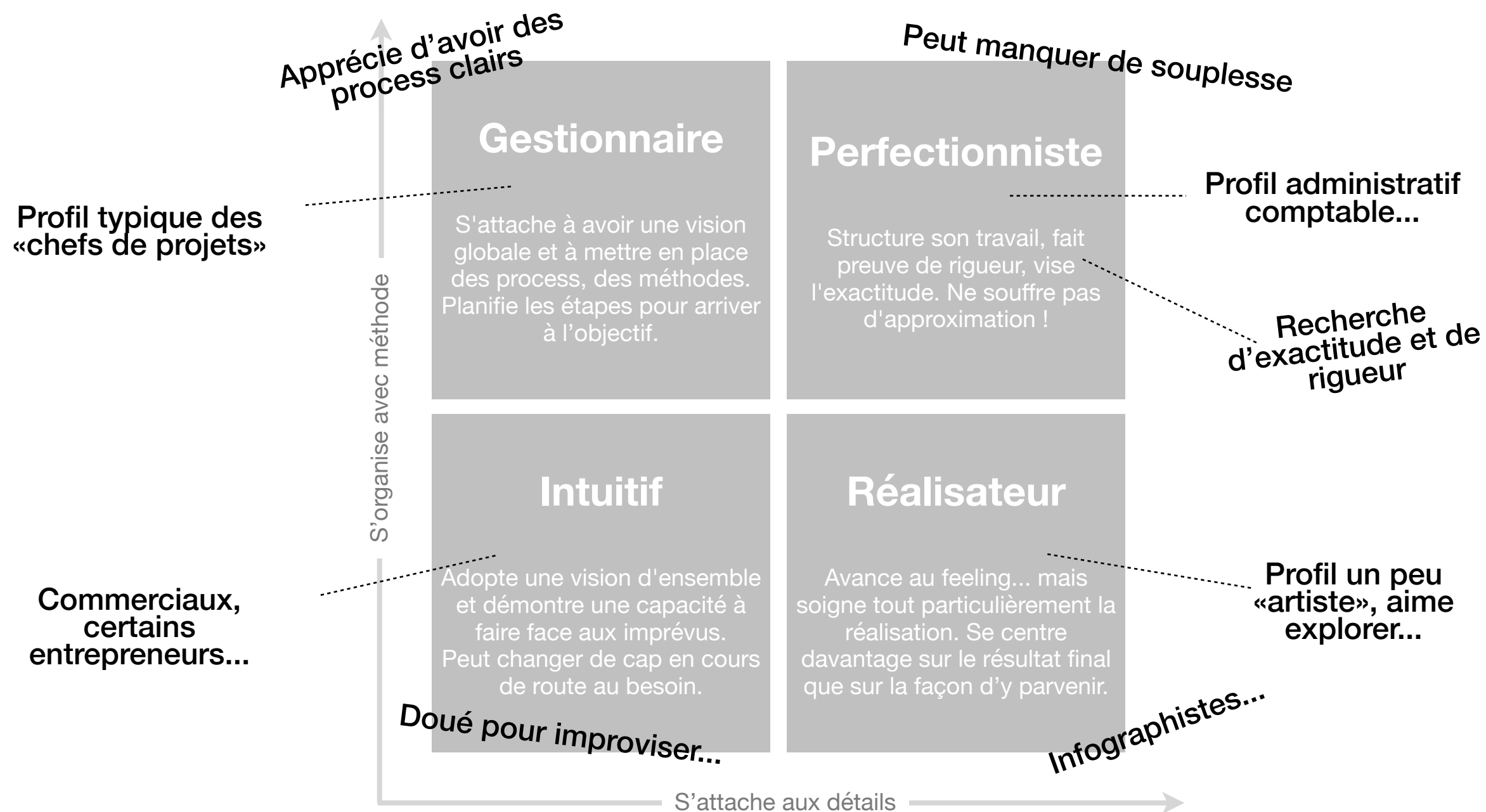
Score élevé (7 à 10)

# STYLE DE TRAVAIL



# STYLE DE TRAVAIL

«Ce thème appréhende la façon dont l'évalué envisage et traite les problèmes et situations qu'il rencontre au quotidien. 2 critères sont évalués : improvisation vs. organisation et vision globale vs. orientation détail.»



# « PERFECTIONNISTE »



## TALENT

- Gère son travail avec une grande rigueur.
- Fait preuve de méticulosité dans l'exécution de ses tâches.
- Commet peu d'erreurs.

## LIMITE

- Applique les procédures avec rigidité.
- Manque de flexibilité.
- Parvient difficilement à improviser.

## A QUESTIONNER...

- De quelle façon fait-il face aux imprévus ?
- Est-il en mesure de faire preuve de souplesse pour gérer les changements ?

### TENDANCE MODEREE PAR

Score élevé (7 à 10)  
Score élevé (7 à 10)

**S'adapte au changement**  
**Fait preuve d'inventivité**

### TENDANCE ACCENTUEE PAR

Score faible (1 à 4)  
Score faible (1 à 4)

# « RÉALISATEUR »



## TALENT

- S'attache à «bien faire», fait preuve d'exactitude.
- N'hésite pas à improviser lorsque c'est nécessaire.

## LIMITE

- Passe beaucoup de temps à analyser et vérifier son travail.

## A QUESTIONNER...

- Est-il en mesure de gérer efficacement son temps et de ne pas se laisser déborder par la volonté de vérifier chaque détail de son travail ?

**TENDANCE MODERÉE PAR**

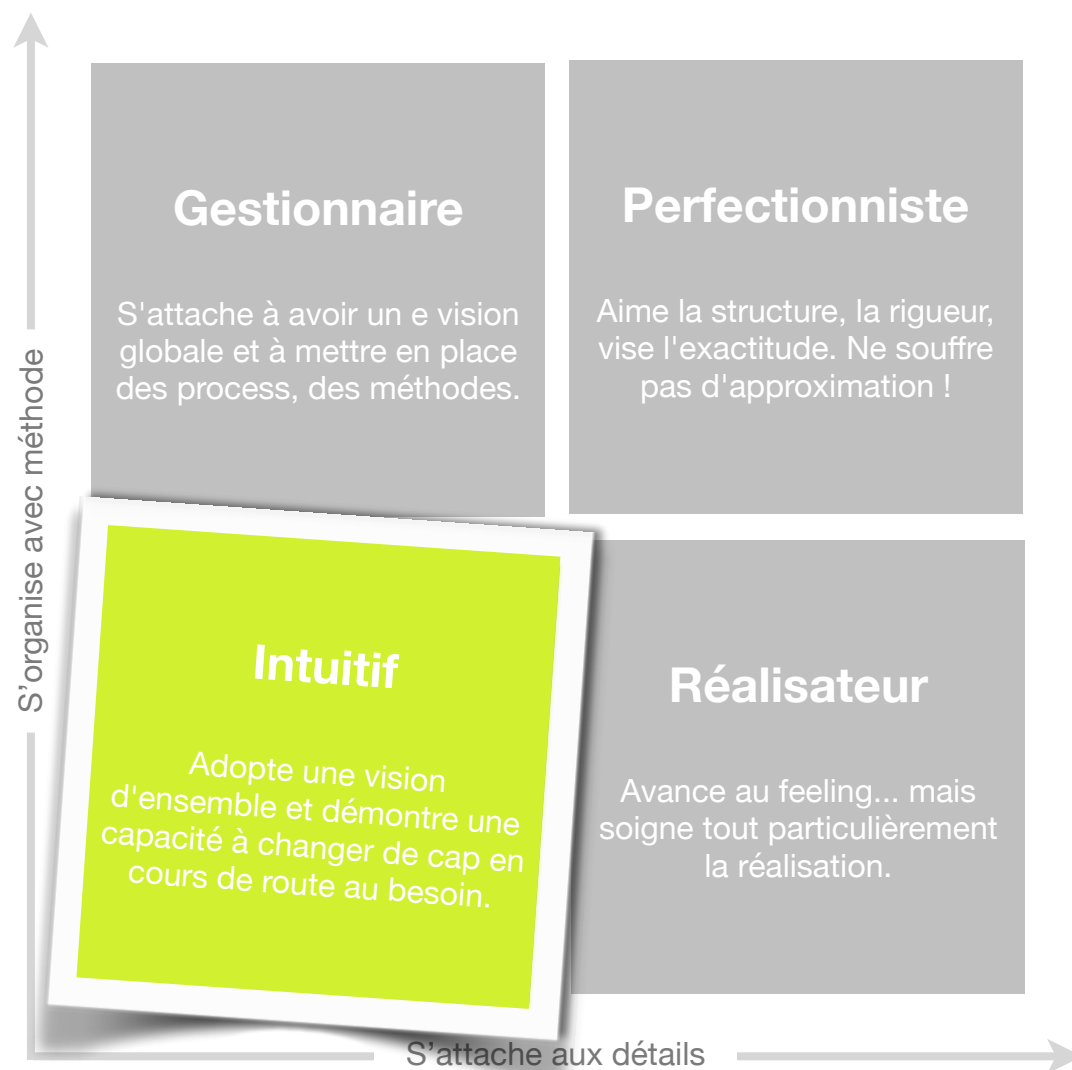
Score élevé (7 à 10)

**Se montre détendu(e)**

**TENDANCE ACCENTUÉE PAR**

Score faible (1 à 4)

# « INTUITIF »



## TALENT

- Prend facilement de la hauteur sur son activité.
- S'attache aux priorités, se centre sur l'essentiel pour travailler vite.

## LIMITE

- Peut manquer de rigueur et travaille de façon approximative.
- Peut parfois négliger certains éléments (plannings, finitions...).

## A QUESTIONNER...

- Est-il capable de traiter ses tâches de façon approfondie ?
- Parvient-il à maintenir son attention dans le cadre de son travail ?

### TENDANCE MODEREE PAR

Score faible (1 à 4)

Score faible (1 à 4)

**Est attiré(e) par les tâches variées**

**S'adapte au changement**

### TENDANCE ACCENTUEE PAR

Score élevé (7 à 10)

Score élevé (7 à 10)

# « GESTIONNAIRE »



## TALENT

- Planifie les tâches et pilote les projets de A à Z.
- Adopte une démarche structurée tout en conservant une vision globale.
- S'appuie sur les processus existants.

## LIMITE

- Se centre davantage sur les moyens que sur le résultat de son travail.

## A QUESTIONNER...

- Est-il en mesure d'aller au-delà des procédures ?
- Est-il attaché à «faire advenir» le résultat ?

### TENDANCE MODEREE PAR

Score faible (1 à 4)  
Score faible (1 à 4)

**Est attiré(e) par les tâches variées**  
**Recherche la stabilité**

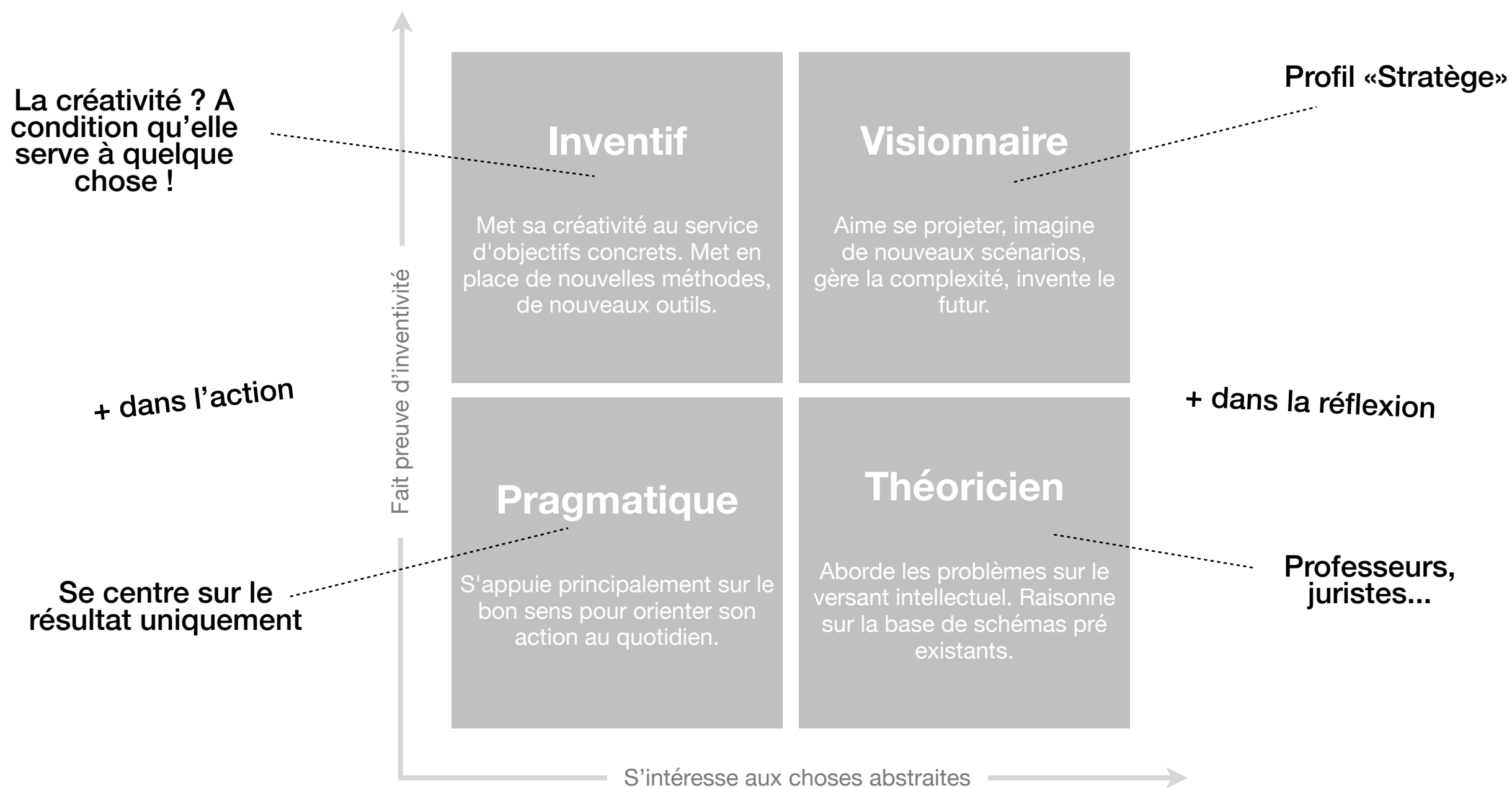
### TENDANCE ACCENTUEE PAR

Score élevé (7 à 10)  
Score élevé (7 à 10)

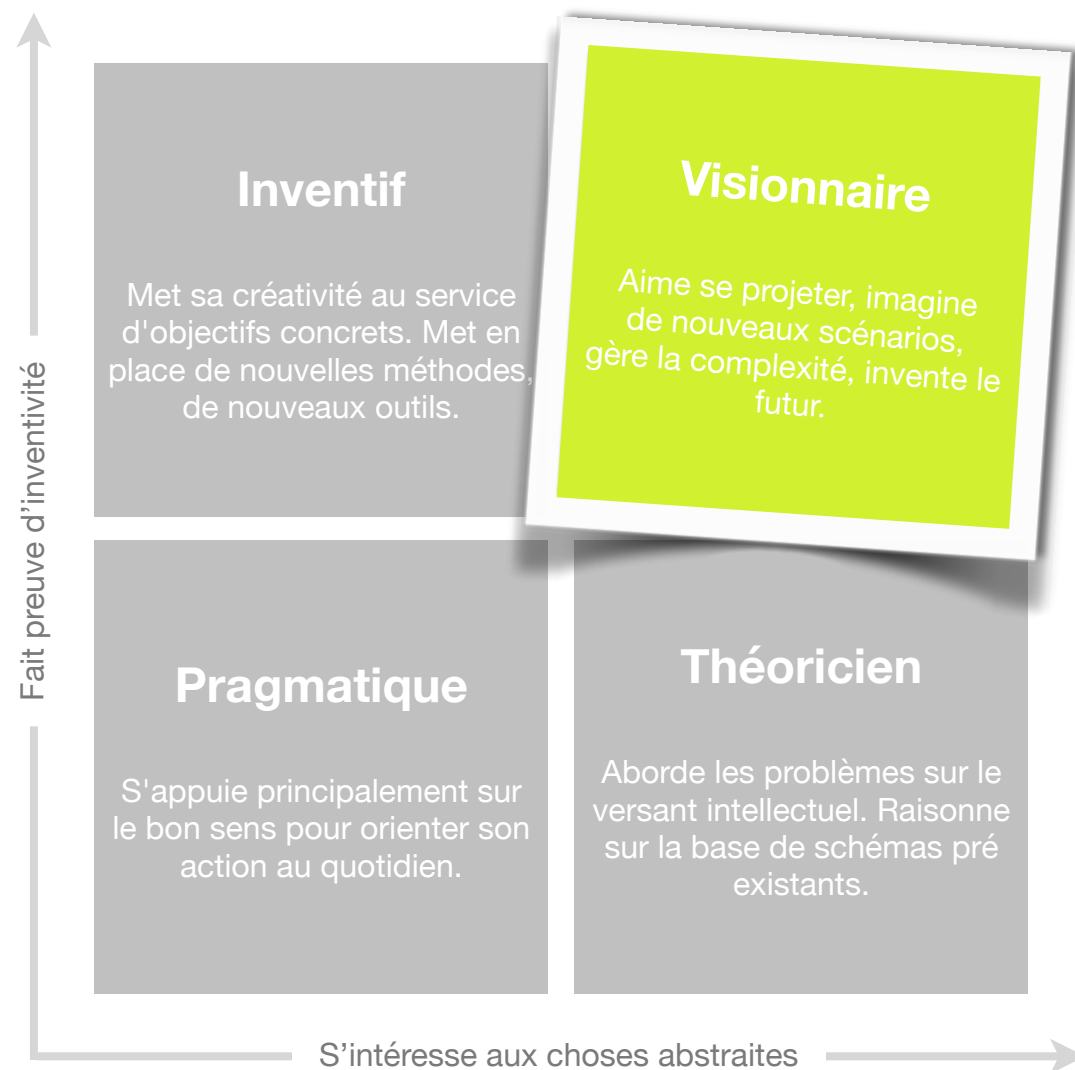
# POTENTIEL CRÉATIF

# POTENTIEL CRÉATIF

«Ce thème est destiné à révéler le potentiel créatif de l'évalué ainsi que l'orientation qui est donnée à son inventivité (orientation conceptuelle et théorique vs. orientation concrète et pragmatique).»



# « VISIONNAIRE »



## TALENT

- Parvient à penser en dehors du cadre pour imaginer de nouvelles possibilités.
- Travaille volontiers sur la conception de nouvelles stratégies.

## LIMITE

- Manque parfois de réalisme dans ses propositions.
- Propose davantage de grands principes plutôt que de réelles solutions.

## A QUESTIONNER...

- Les idées qu'il propose sont-elles réalistes ?
- A t'il le souci de pouvoir mettre ses propositions en applications ?

### TENDANCE MODEREE PAR

Score élevé (7 à 10)

Score faible (1 à 4)

Recherche la stabilité

Va au-delà des tâches prescrites

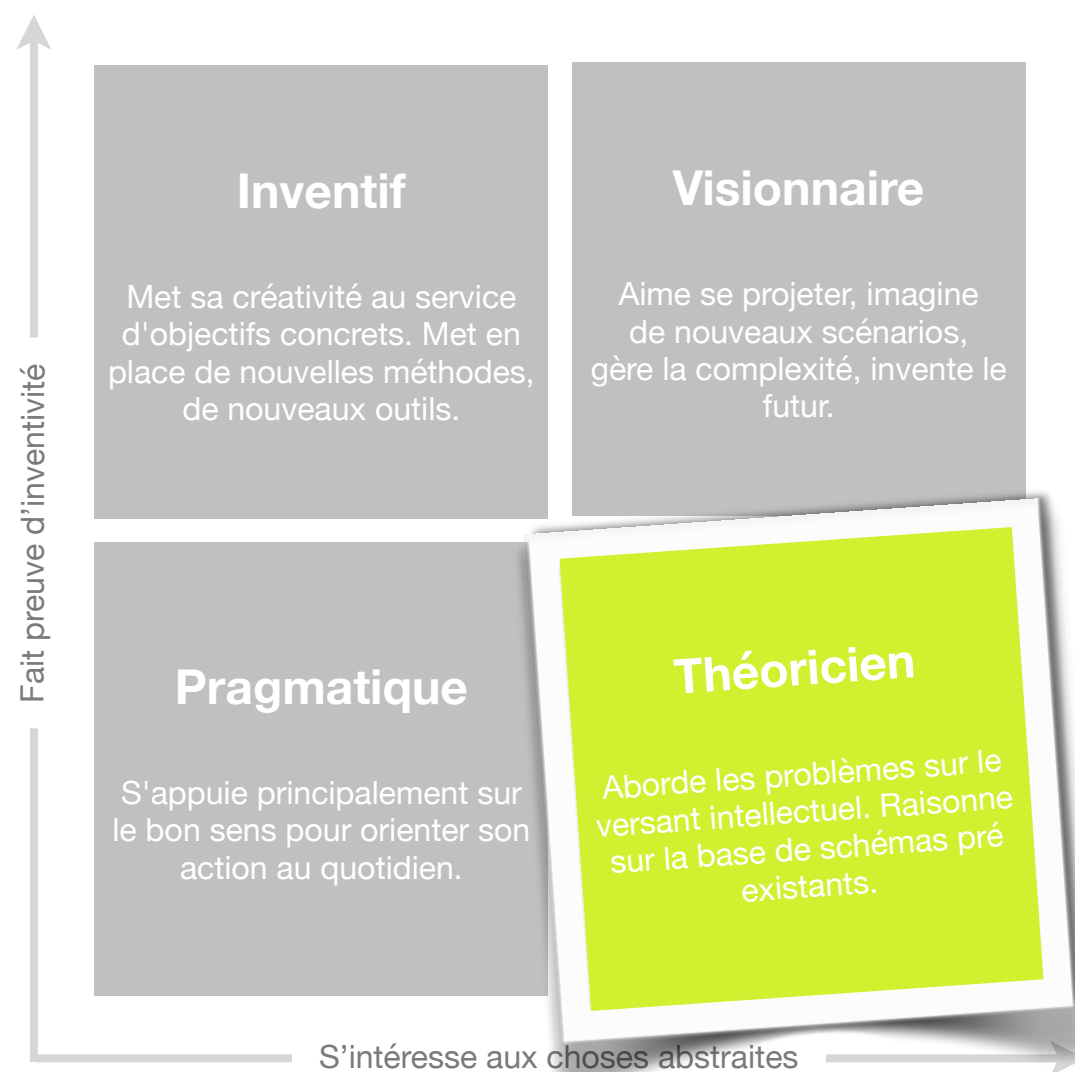
### TENDANCE ACCENTUEE PAR

Score faible (1 à 4)

Score élevé (7 à 10)



# « THÉORICIEN »



## TALENT

- Aborde les problèmes complexes.
- Appuie sa réflexion sur des modèles existants.

## LIMITE

- Parvient difficilement à innover. Tend à rester sur l'existant.
- S'attache plus aux principes théoriques qu'à la recherche de résultats tangibles.

## A QUESTIONNER...

- Souhaiterait-il que ses propositions soient mises en application ?
- Souhaite t'il avoir un impact concret au quotidien ?

### TENDANCE MODEREE PAR

Score élevé (7 à 10)

Score faible (1 à 4)

**S'adapte au changement**

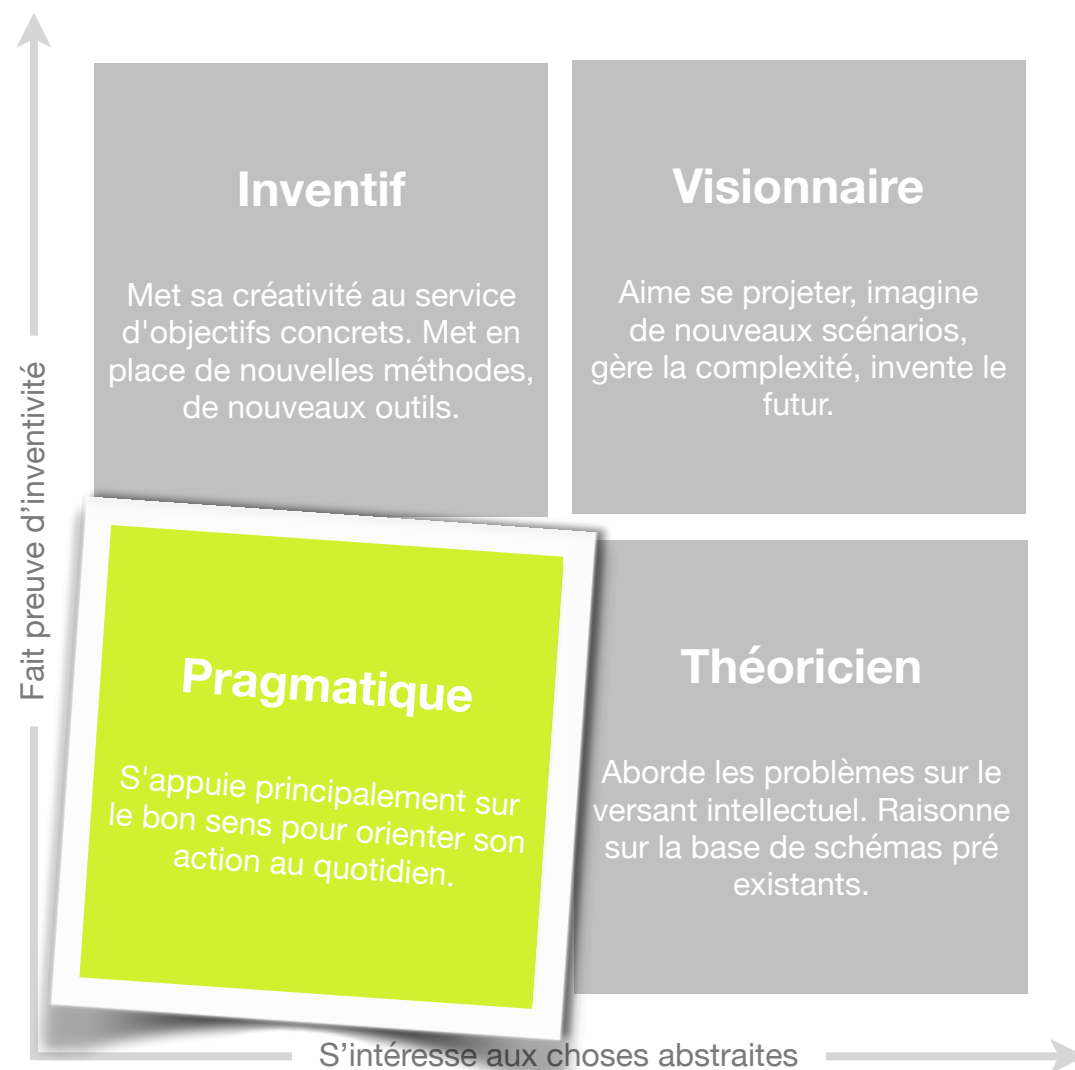
**Recherche la stabilité**

### TENDANCE ACCENTUEE PAR

Score faible (1 à 4)

Score élevé (7 à 10)

# « PRAGMATIQUE »



## TALENT

- Fait en sorte d'avoir un impact concret sur son travail.
- Recherche l'efficacité à court terme.

## LIMITE

- Manque de profondeur dans l'analyse des problèmes.
- S'en tient à des constats de surface.
- Tend à simplifier les situations.

## A QUESTIONNER...

- Est-il en mesure d'apporter des solutions à long terme ?
- Prend-il suffisamment le temps de poser les problèmes avant d'émettre des propositions ?

### TENDANCE MODEREE PAR

Score élevé (7 à 10)  
Score élevé (7 à 10)

**S'adapte au changement**  
**Va au-delà des tâches prescrites**

### TENDANCE ACCENTUEE PAR

Score faible (1 à 4)  
Score faible (1 à 4)

# « INVENTIF »



## TALENT

- Cherche à optimiser sa façon de travailler en inventant de nouvelles manières de faire.
- Se centre sur la recherche de résultats.

## LIMITE

- Change régulièrement sa façon de faire.
- Ne s'attache pas toujours à résoudre les problèmes sous-jacents.

## A QUESTIONNER...

- Parvient-il à s'en tenir à une manière de procéder afin d'avancer concrètement ?
- Ne perd-il pas trop de temps à vouloir sans cesse changer d'approche dans son travail ?

### TENDANCE MODEREE PAR

Score faible (1 à 4)  
Score élevé (7 à 10)

**Est attiré(e) par les tâches variées**  
**Recherche la stabilité**

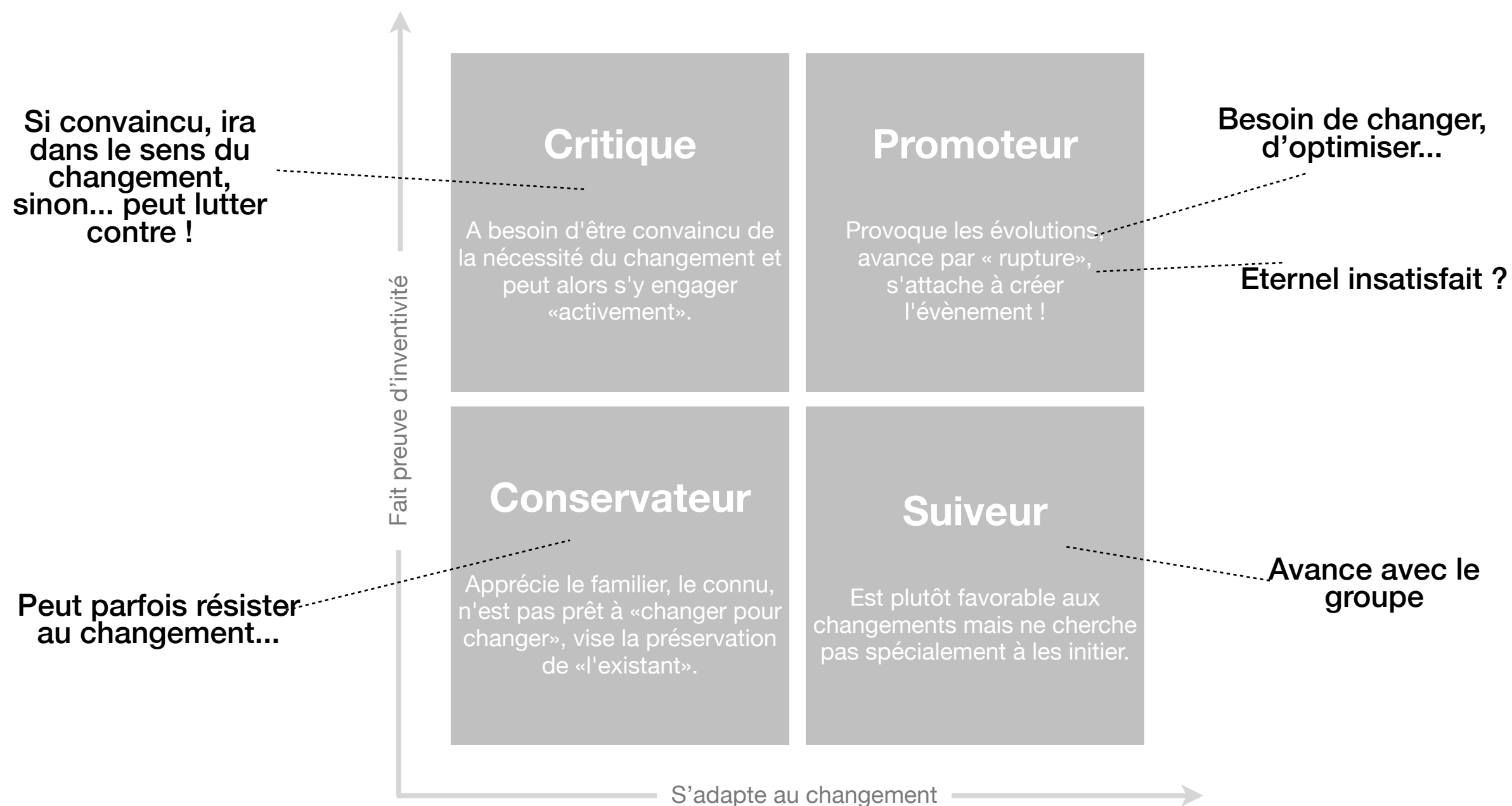
### TENDANCE ACCENTUEE PAR

Score élevé (7 à 10)  
Score faible (1 à 4)

# GESTION DU CHANGEMENT

# GESTION DU CHANGEMENT

«Ce thème renseigne sur la façon dont l'évalué envisage les changements (opportunité vs. menace) ainsi que son degré de proactivité face aux évolutions qui peuvent survenir (approche créative vs. approche conventionnelle).»



# « PROMOTEUR »



## TALENT

- N'hésite pas à remettre en cause l'existant.
- S'attache à faire «bouger» les choses.
- Provoque le changement.

## LIMITE

- Parvient difficilement à se satisfaire de l'existant.
- Cherche continuellement à faire évoluer les façons de faire.

## A QUESTIONNER...

- Le changement est-il provoqué à bon escient ?
- N'est-il pas un moyen de fuir la contrainte ?

### TENDANCE MODEREE PAR

Score élevé (7 à 10)

Score faible (1 à 4)

Recherche la stabilité

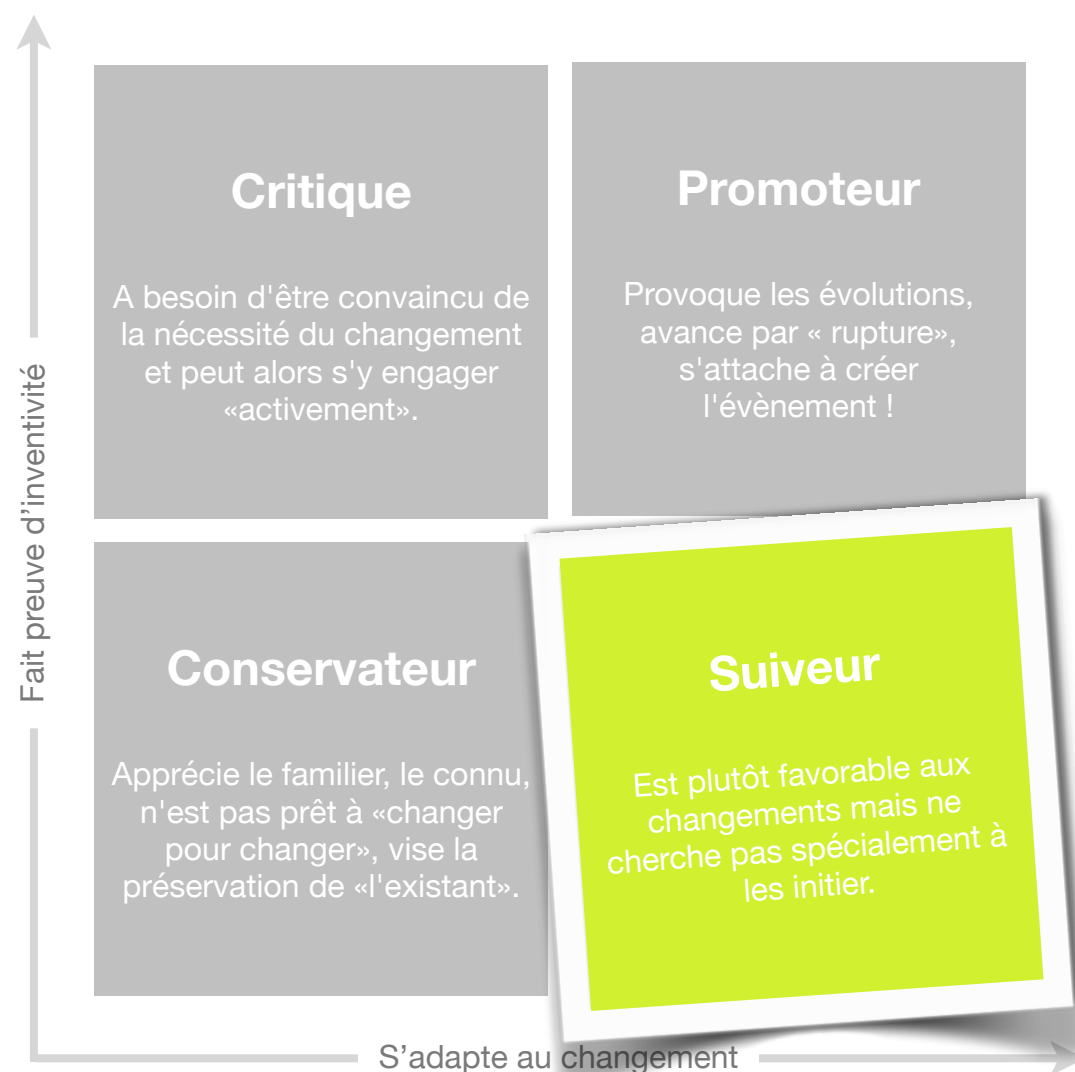
Va au-delà des tâches prescrites

### TENDANCE ACCENTUEE PAR

Score faible (1 à 4)

Score élevé (7 à 10)

# « SUIVEUR »



## TALENT

- S'adapte facilement aux évolutions qui surviennent dans son travail.
- S'accommode facilement des propositions émises par les autres.
- Ne cherche pas à tout révolutionner.

## LIMITE

- Se montre peu critique vis-à-vis des changements.
- Emet peu de propositions concrètes pour négocier le changement.

## A QUESTIONNER...

- Est-il en mesure de participer activement aux évolutions de son travail ?
- Est-il en mesure d'être force de proposition ?

### TENDANCE MODEREE PAR

Score faible (1 à 4)

Score faible (1 à 4)

**S'ouvre aux idées des autres**

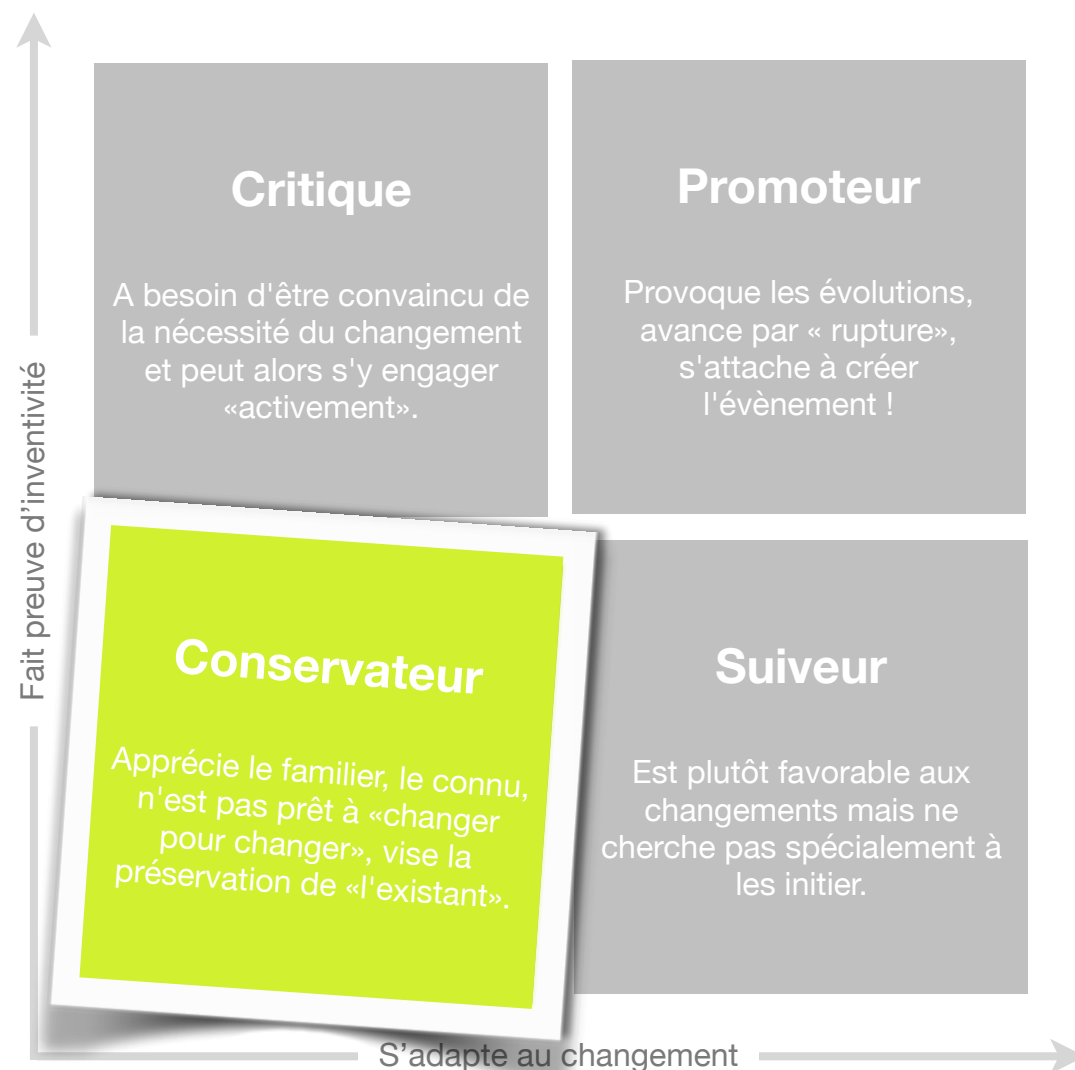
**Accepte les critiques émises**

### TENDANCE ACCENTUEE PAR

Score élevé (7 à 10)

Score élevé (7 à 10)

# « CONSERVATEUR »



## TALENT

- Se satisfait pleinement de l'existant.
- Ne cherche pas à remettre en question l'existant.

## LIMITE

- Attachement fort à ses repères.
- A besoin de nombreuses garanties avant de s'engager dans le changement..

## A QUESTIONNER...

- Est-il en mesure de remettre en cause sa façon de travailler ?
- Est-il capable de changer de cadre de travail lorsque cela s'avère nécessaire ?

### TENDANCE MODEREE PAR

Score faible (1 à 4)  
Score élevé (7 à 10)

**Recherche la stabilité**

**Est attiré(e) par les tâches variées**

### TENDANCE ACCENTUEE PAR

Score élevé (7 à 10)  
Score faible (1 à 4)



# « CRITIQUE »



## TALENT

- Capitalise sur l'existant (Cadre, méthodes de travail...).
- Porte un regard critique sur les évolutions qui lui sont soumises.

## LIMITE

- Envisage le changement selon son propre point de vue.
- A parfois des difficultés à envisager les façons de faire des autres.

## A QUESTIONNER...

- Comment s'y prend-il pour faire évoluer son activité ?
- Accepte-t-il de ne pas être consulté pour toutes les décisions qui touchent à l'organisation de son travail ?

### TENDANCE MODEREE PAR

Score élevé (7 à 10)

Score élevé (7 à 10)

**S'ouvre aux idées des autres**

**Accepte les critiques émises**

### TENDANCE ACCENTUEE PAR

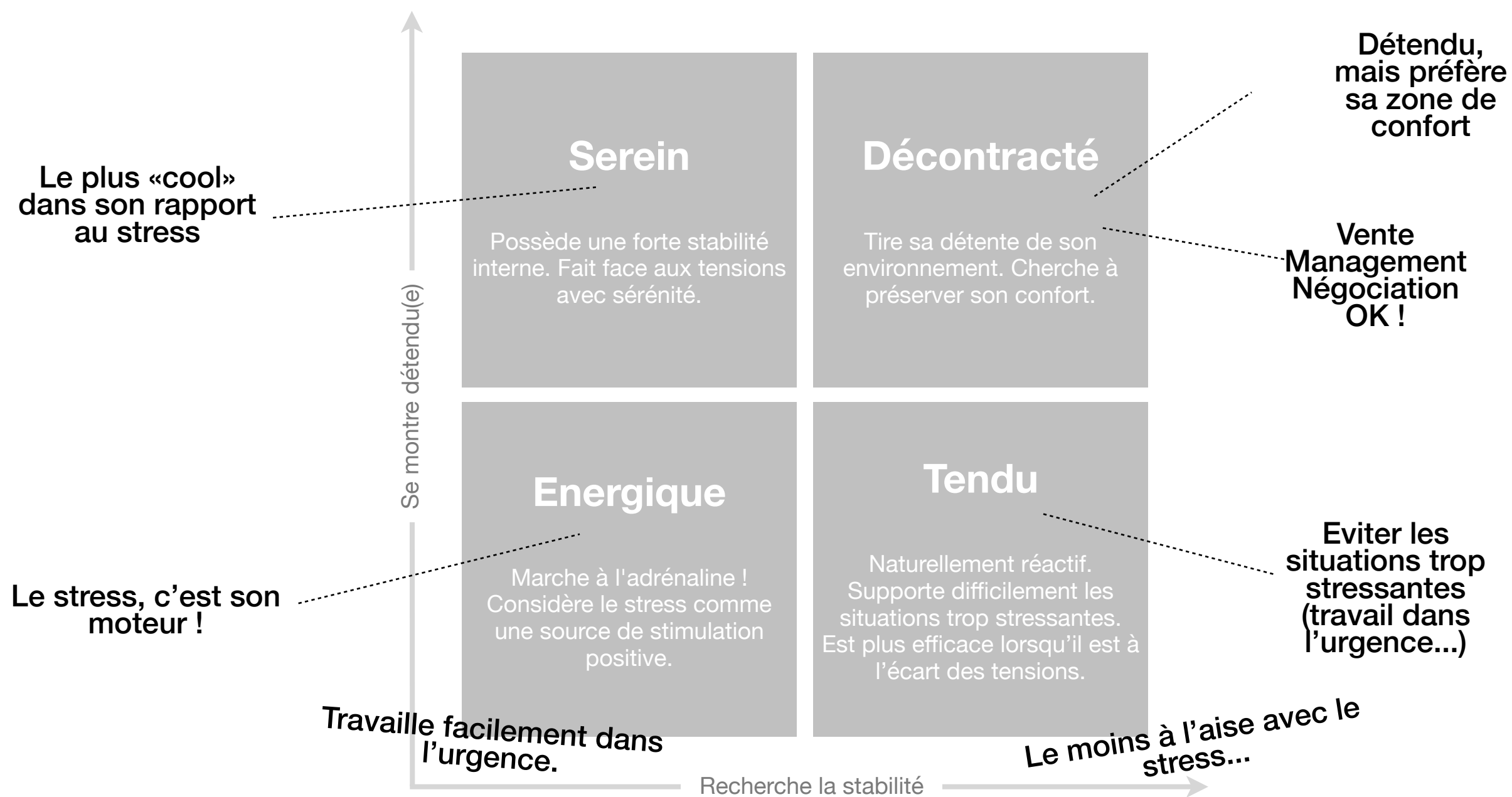
Score faible (1 à 4)

Score faible (1 à 4)

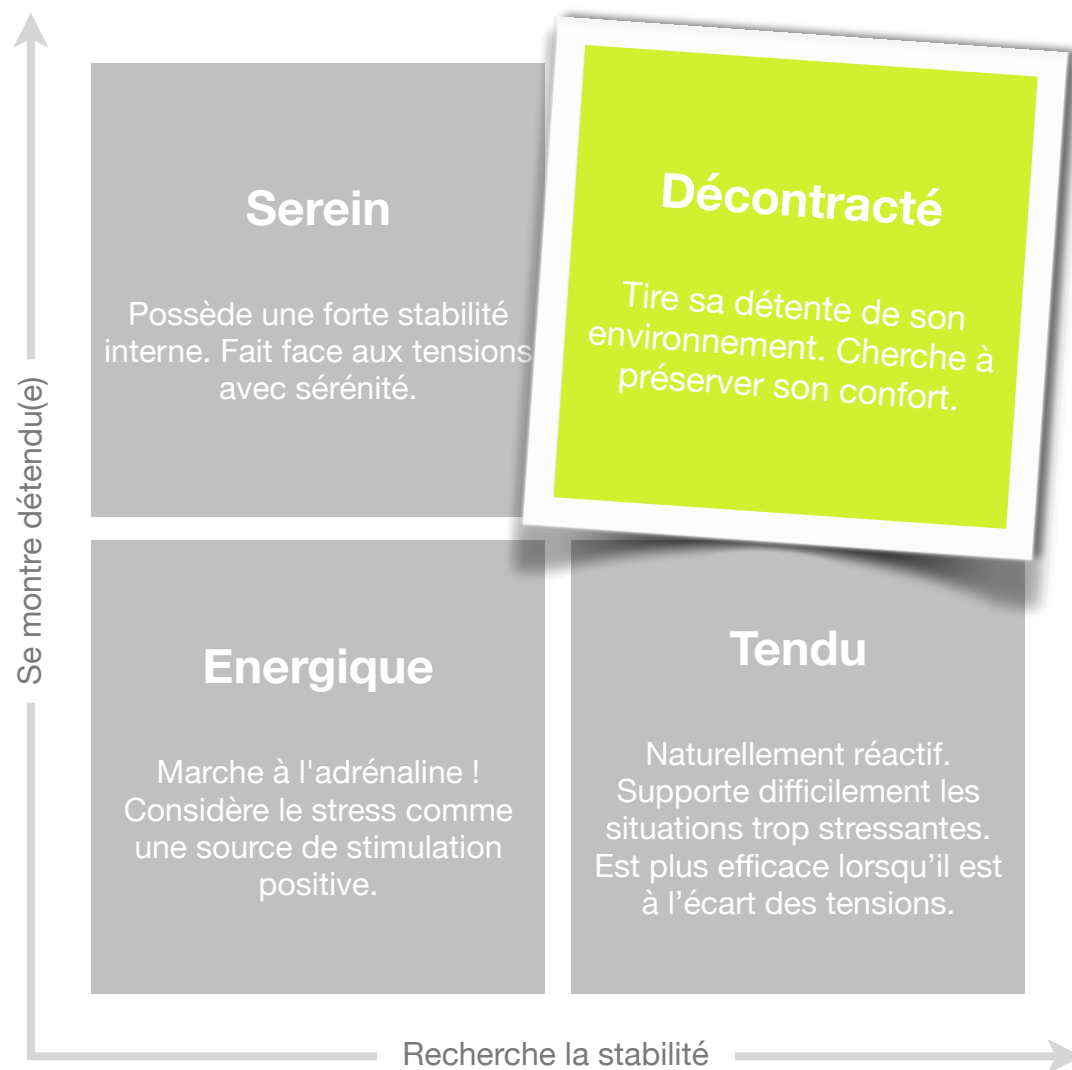
# RAPPORT AU STRESS

# « RAPPORT AU STRESS »

«Ce thème met en perspective 2 aspects cruciaux du rapport au stress : le degré d'anxiété de fond (détendu vs. réactif) ainsi que le type d'environnement vers lequel l'évalué s'oriente prioritairement (stabilité vs. prise de risques).»



# « DÉCONTRACTÉ »



## TALENT

- Fait preuve de calme et de pondération.
- Pose les problèmes sans s'emballer.
- Fait en sorte de ne pas se mettre de pression inutile.

## LIMITE

- Evite les situations potentiellement stressantes.
- Reste dans sa zone de confort.

## A QUESTIONNER...

- De quelle façon fait-il face à l'urgence ?
- Est-il en mesure de faire preuve de réactivité ?

### TENDANCE MODEREE PAR

Score élevé (7 à 10)

Score élevé (7 à 10)

**S'adapte aux changements**

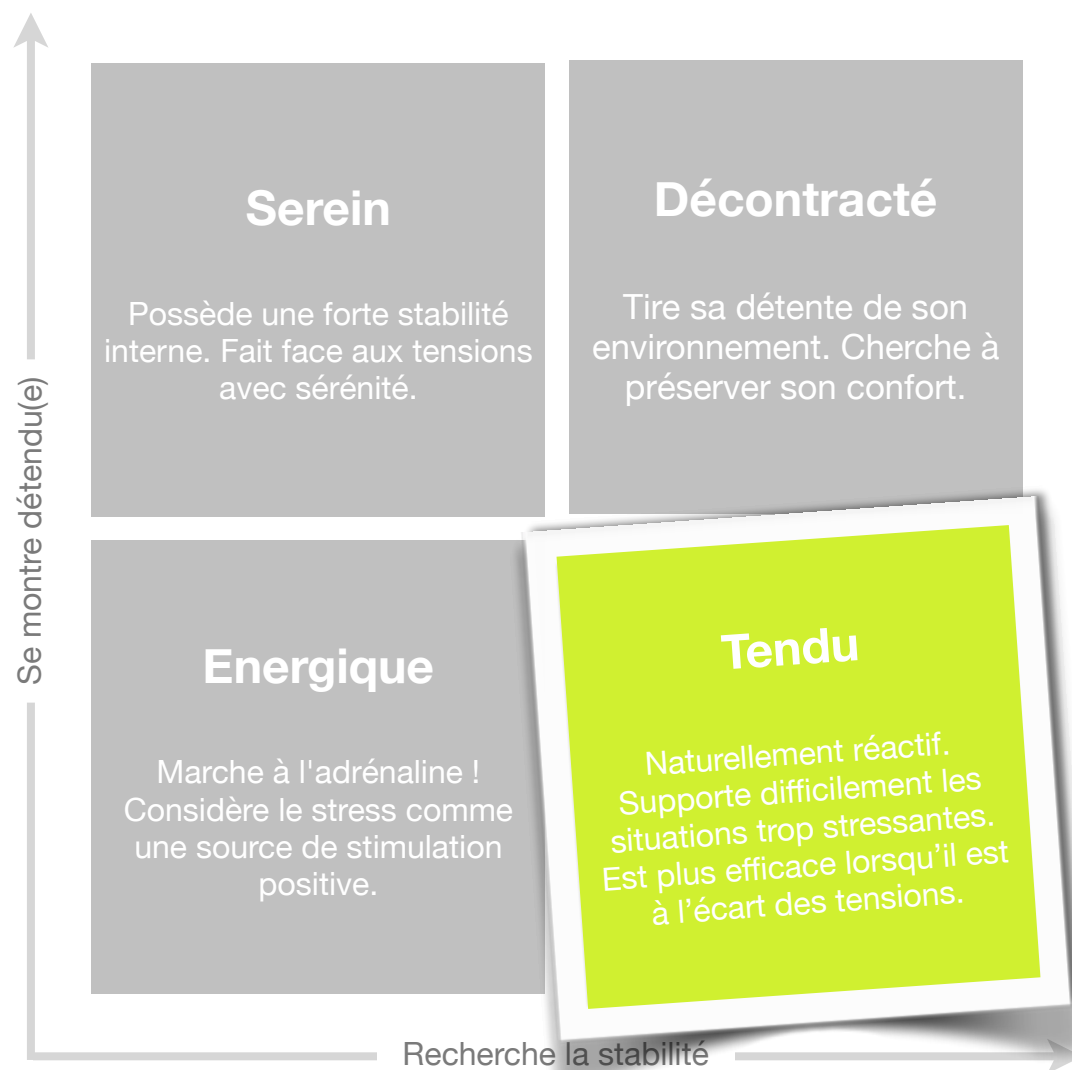
**Persévère face aux obstacles**

### TENDANCE ACCENTUEE PAR

Score faible (1 à 4)

Score faible (1 à 4)

# «TENDU»



## TALENT

- N'attend pas que la situation devienne critique pour passer à l'action.
- Avance de façon autonome, sans avoir besoin d'être «pressé».

## LIMITE

- Peut perdre ses moyens dans les situations tendues.
- Ressent le stress avec une certaine intensité.

## A QUESTIONNER...

- Quelles sont les situations les plus à même de provoquer chez lui un stress fort ?
- Quelles stratégies d'ajustement a-t-il développé pour y faire face ?

### TENDANCE MODEREE PAR

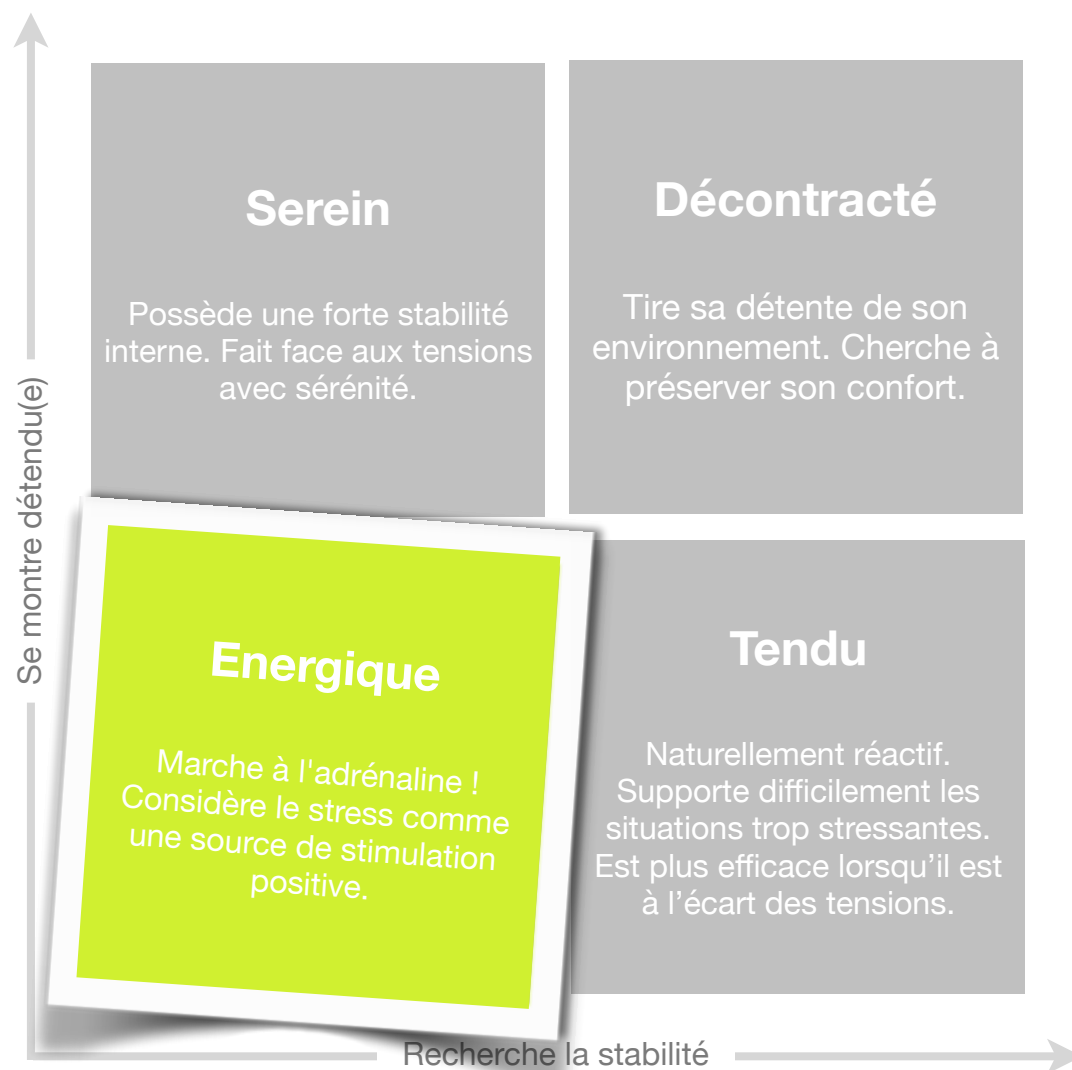
Score élevé (7 à 10)  
Score élevé (7 à 10)

**S'adapte aux changements**  
**S'attache aux aspects positifs**

### TENDANCE ACCENTUEE PAR

Score faible (1 à 4)  
Score faible (1 à 4)

# « ÉNERGIQUE »



## TALENT

- Perçoit la pression comme un moteur.
- Passe facilement à l'action.
- Travaille facilement dans l'urgence.

## LIMITE

- Peut être moins efficace dans les environnements stables et prévisibles.
- Peut avoir tendance à stresser son entourage.

## A QUESTIONNER...

- Est-il capable de travailler sans pression externe ?
- Peut-il passer à l'action sans être poussé par l'urgence ?

### TENDANCE MODEREE PAR

Score faible (1 à 4)

Score faible (1 à 4)

**S'adapte au changement**

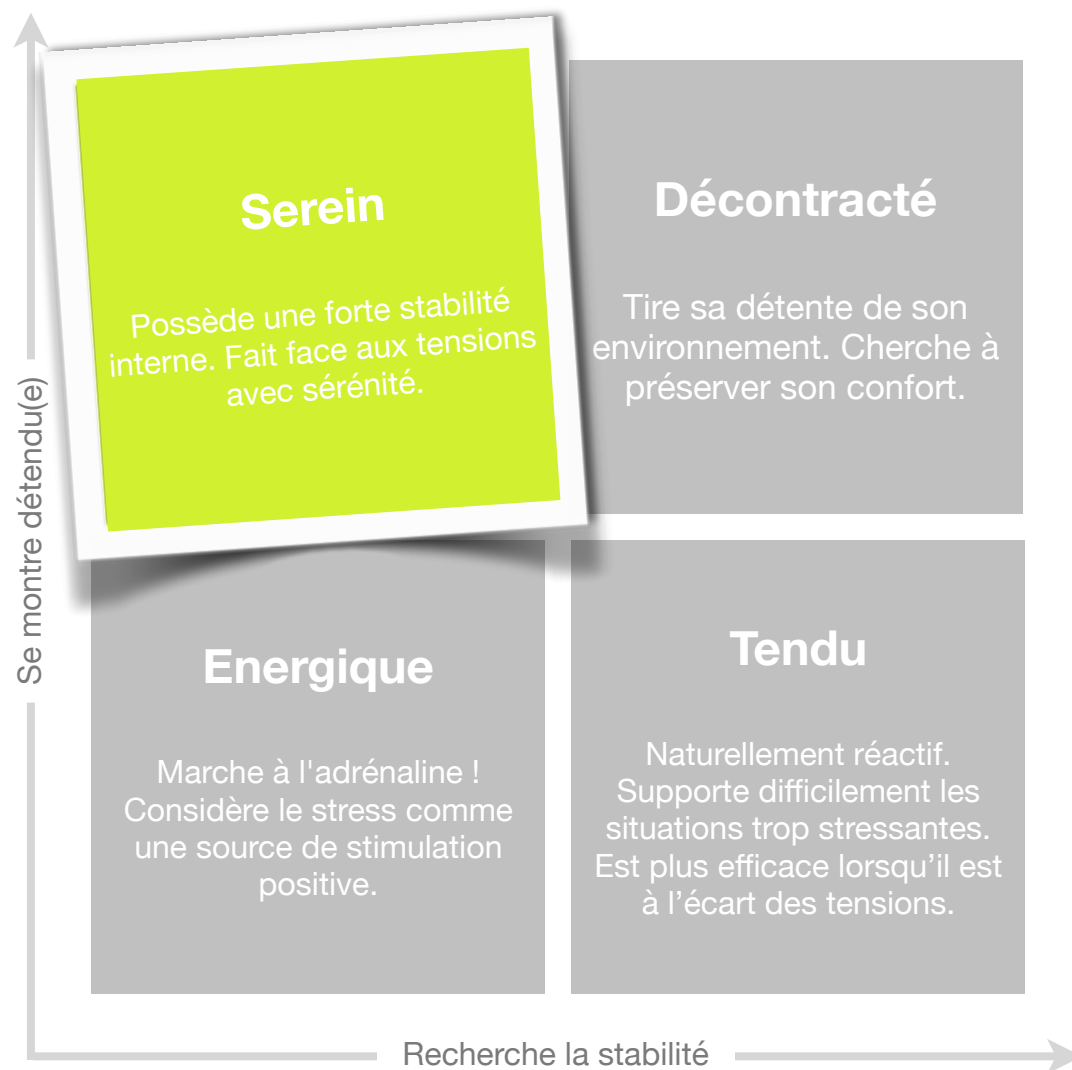
**S'attache aux aspects positifs**

### TENDANCE ACCENTUEE PAR

Score élevé (7 à 10)

Score élevé (7 à 10)

# « ÉNERGIQUE »



## TALENT

- Gère sereinement la pression.
- N'est pas facilement déstabilisé par les urgences ou par le stress.

## LIMITE

- Tend à relativiser les situations d'urgence.
- Peut tarder pour passer à l'action.

## A QUESTIONNER...

- Est-il en mesure de prendre conscience du caractère critique de certaines situations ?
- Ne prend-il pas les enjeux de ces situations trop à la légère ?

### TENDANCE MODERÉE PAR

Score faible (1 à 4)

Score faible (1 à 4)

**S'adapte aux changements**

**S'attache aux aspects positifs**

### TENDANCE ACCENTUÉE PAR

Score élevé (7 à 10)

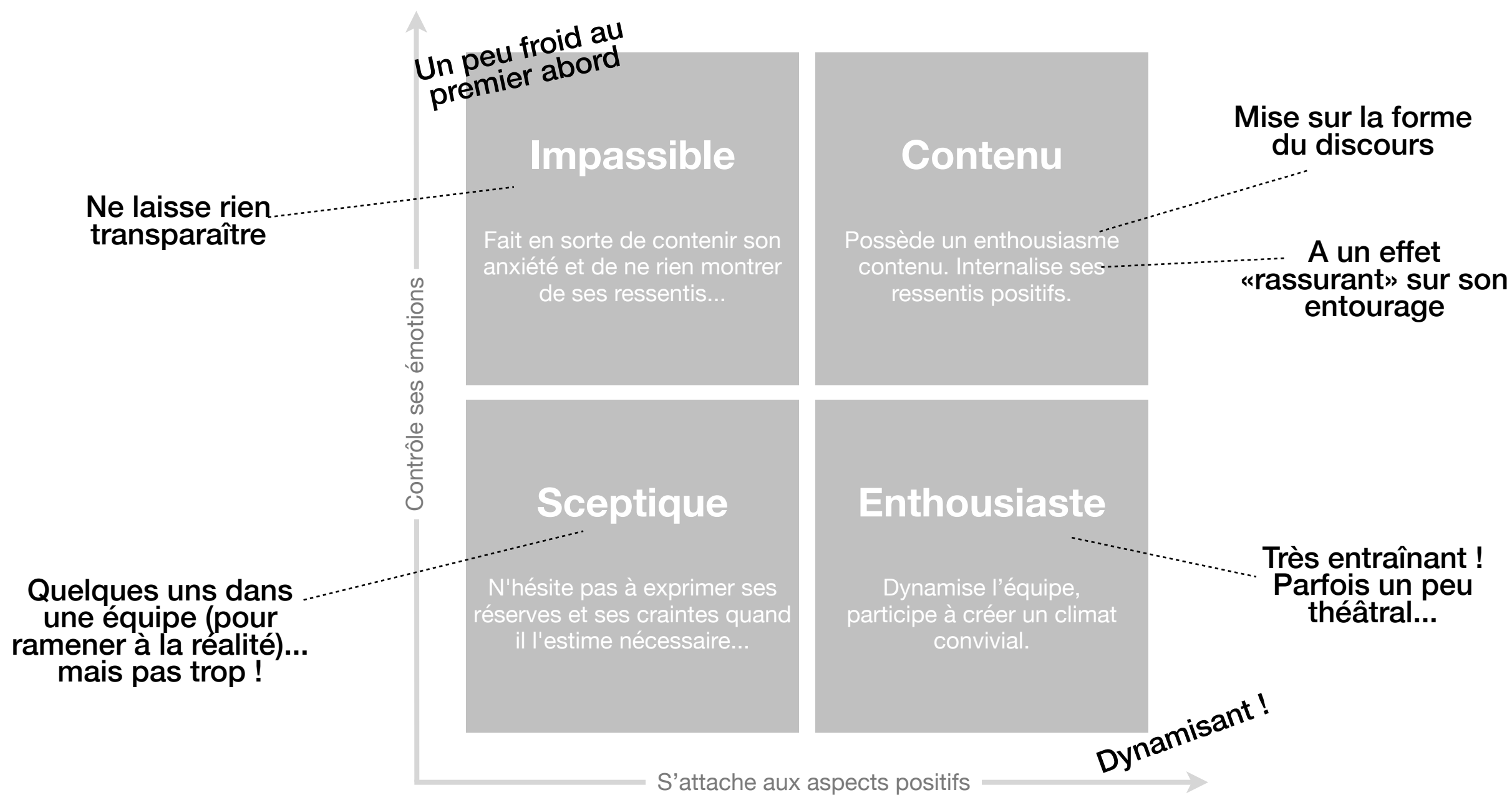
Score élevé (7 à 10)

# GESTION DES ÉMOTIONS



# GESTION DES ÉMOTIONS

«Ce thème détaille le type d'émotions que la personne ressent de manière privilégiée (positives vs. négatives) ainsi que la façon dont elle les fait passer (spontanéité) ou non (contrôle émotionnel) auprès des autres.»



# « CONTENU »



## TALENT

- Voit les choses de façon positive sans s'emballer pour autant.
- Tempère son enthousiasme.

## LIMITE

- Ne parvient pas toujours à énergiser son entourage.

## A QUESTIONNER...

- Est-il en mesure d'entraîner les autres, de leur donner envie de le suivre ?

### TENDANCE MODEREE PAR

Score élevé (7 à 10)

Score élevé (7 à 10)

**Va spontanément vers les autres**

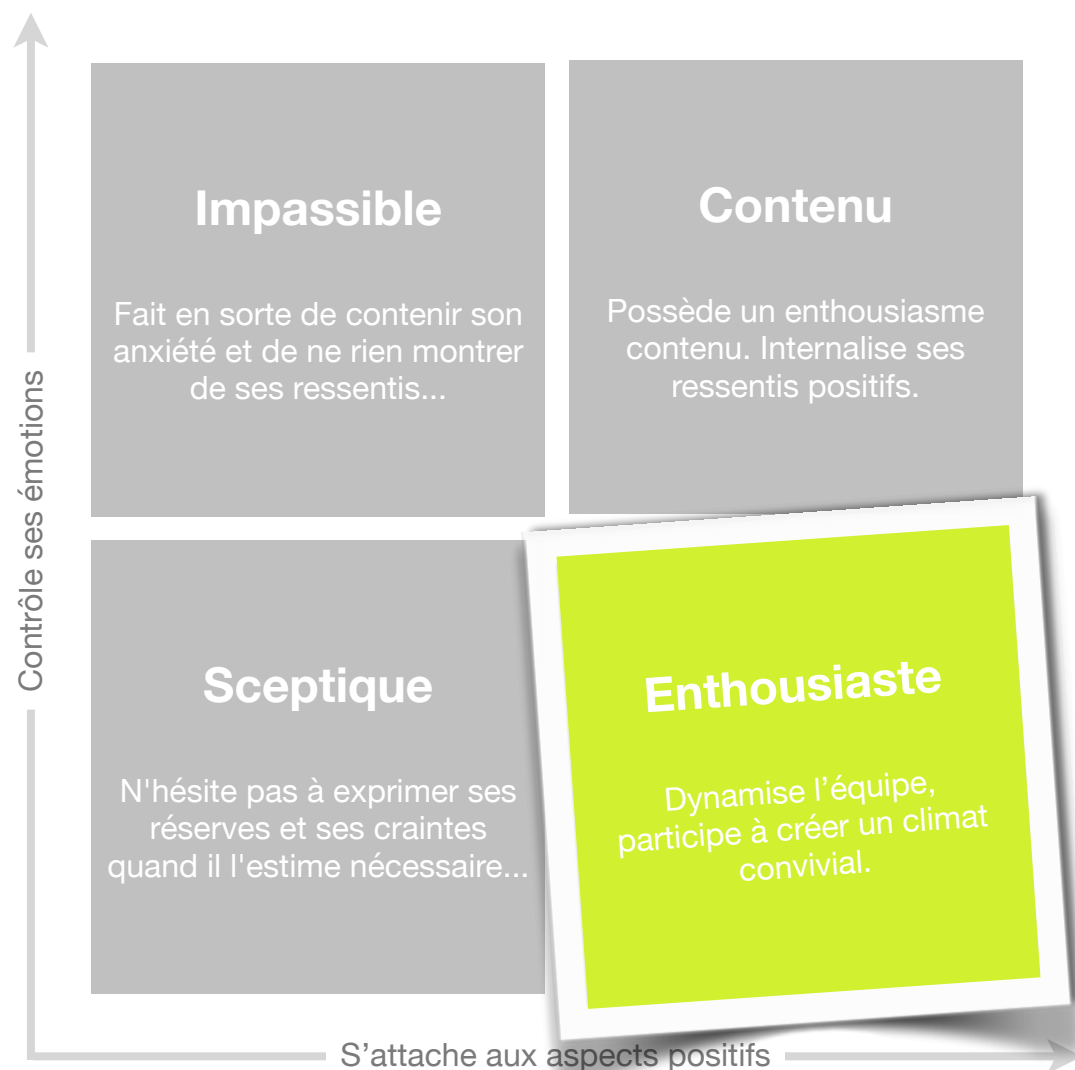
**S'implique affectivement**

### TENDANCE ACCENTUEE PAR

Score faible (1 à 4)

Score faible (1 à 4)

# « ENTHOUSIASTE »



## TALENT

- Fait preuve d'énergie et de dynamisme.
- Diffuse une vision enthousiasmante et pleine d'espoir.
- Donne envie de s'engager à ses côtés.

## LIMITE

- Peut être démonstratif à l'extrême.
- Peut être perçu comme un élément distracteur.
- N'est pas toujours pris au sérieux.

## A QUESTIONNER...

- Est-il en mesure de canaliser cette énergie débordante ?
- Comment s'y prend-il pour être pris au sérieux ?

### TENDANCE MODEREE PAR

Score faible (1 à 4)  
Score élevé (7 à 10)

**Va spontanément vers les autres**  
**Se montre détendu(e)**

### TENDANCE ACCENTUEE PAR

Score élevé (7 à 10)  
Score faible (1 à 4)

# « ÉNERGIQUE »



## TALENT

- Fait preuve de mesure dans son appréciation des situations.
- Evite de s'emballer pour rien.
- Tempère les excès d'enthousiasme des autres.

## LIMITE

- Manque d'entrain et d'allant.
- Peut avoir tendance à éteindre l'enthousiasme des uns et des autres.

## A QUESTIONNER...

- Pour quoi est-il capable de s'enthousiasmer ?
- Ne risque t'il pas de miner le moral de l'équipe ?

### TENDANCE MODEREE PAR

Score élevé (7 à 10)  
Score élevé (7 à 10)

**Accepte les critiques émises**  
**S'ouvre aux idées des autres**

### TENDANCE ACCENTUEE PAR

Score faible (1 à 4)  
Score faible (1 à 4)

# « IMPASSIBLE »



## TALENT

- Canalise facilement ses émotions.
- Ne dévoile pas ses ressentis.
- Sait rester «de marbre» lorsque la situation l'exige.

## LIMITE

- Peut paraître froid au premier abord.
- Parvient difficilement à provoquer l'enthousiasme.

## A QUESTIONNER...

- De quelle façon gère-t-il ses émotions ?
- Comment s'y prend-il pour créer un courant de sympathie avec ses interlocuteurs ?

### TENDANCE MODEREE PAR

Score élevé (7 à 10)

Score faible (1 à 4)

**S'implique affectivement**

**Se montre détendu(e)**

### TENDANCE ACCENTUEE PAR

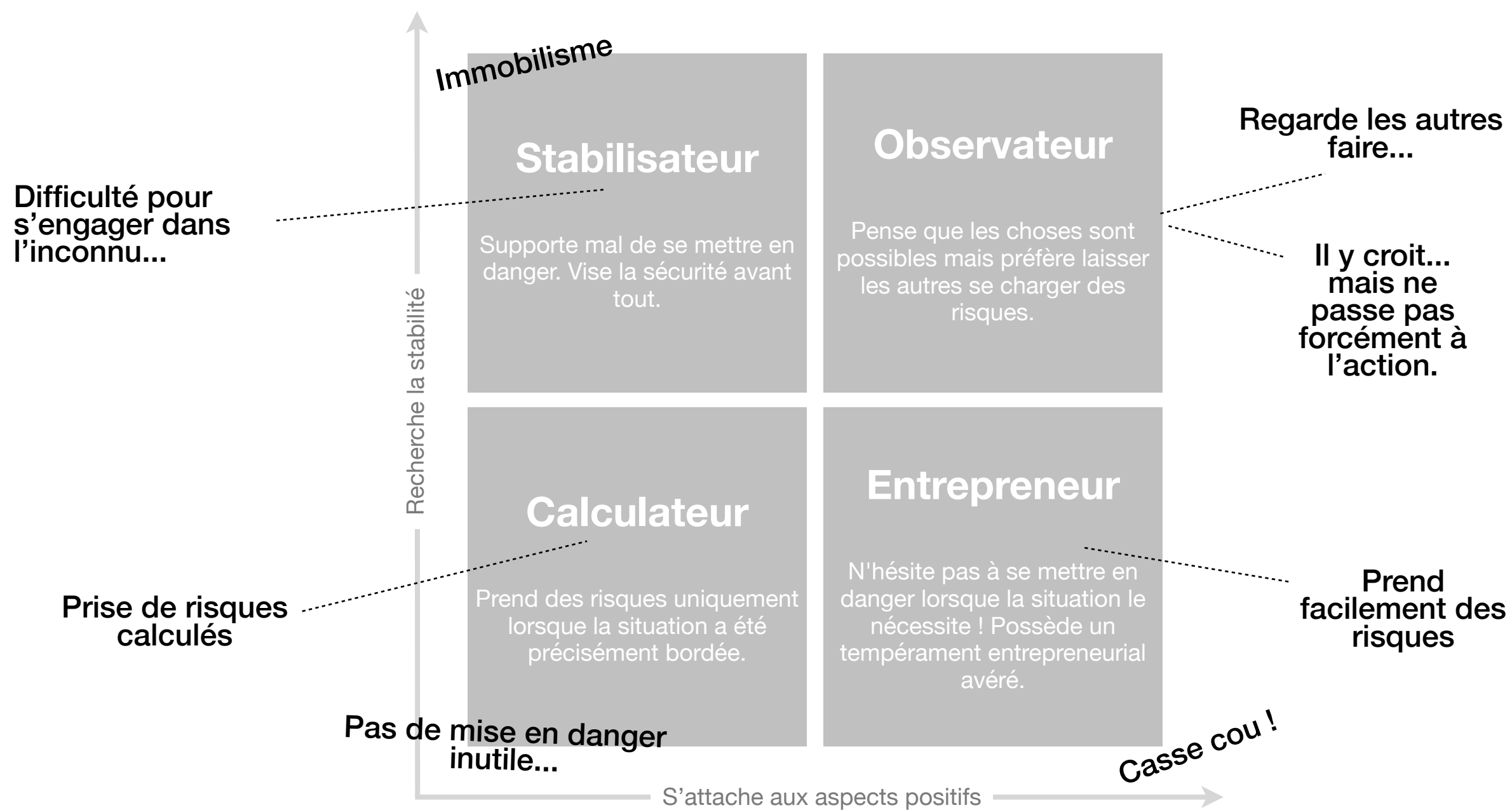
Score faible (1 à 4)

Score élevé (7 à 10)

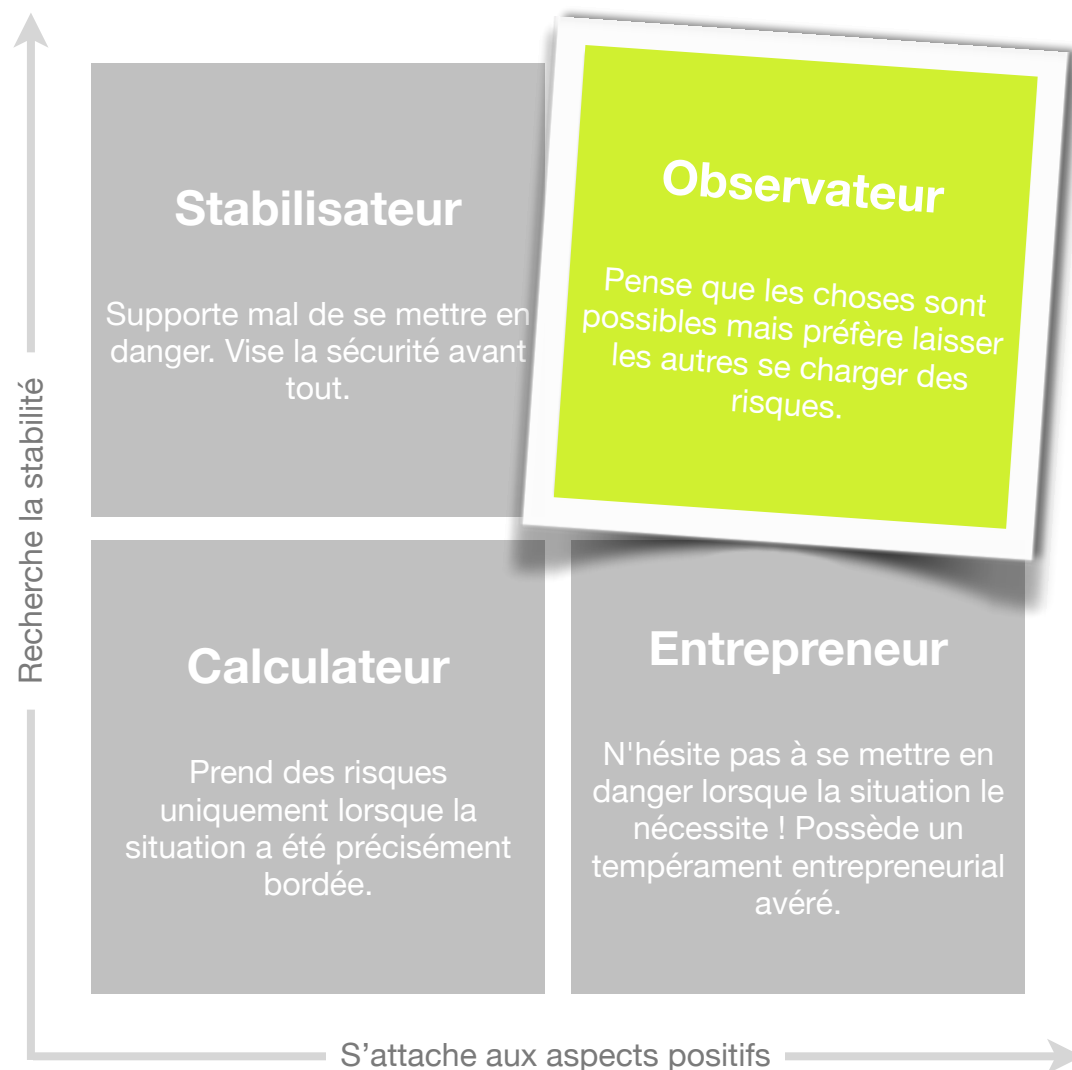
# PRISE DE DÉCISIONS

# « PRISE DE DÉCISIONS »

«Ce thème permet de savoir quelles sont les anticipations que l'évalué formule vis-à-vis des "situations problèmes" qu'il est amené à rencontrer (anticipations positives vs. négatives) ainsi que sa capacité à passer à l'action (facilité à prendre les décisions).»



# « OBSERVATEUR »



## TALENT

- Sécurise l'existant.
- Ne se risque pas dans l'inconnu.
- Accepte le risque lorsqu'il est assumé par d'autres.

## LIMITE

- Reste plutôt sur ses acquis.
- A besoin d'être «poussé» pour tenter de nouvelles choses.

## A QUESTIONNER...

- Est-il en mesure de prendre des initiatives sans que la demande vienne des autres ?

### TENDANCE MODEREE PAR

Score élevé (7 à 10)  
Score élevé (7 à 10)

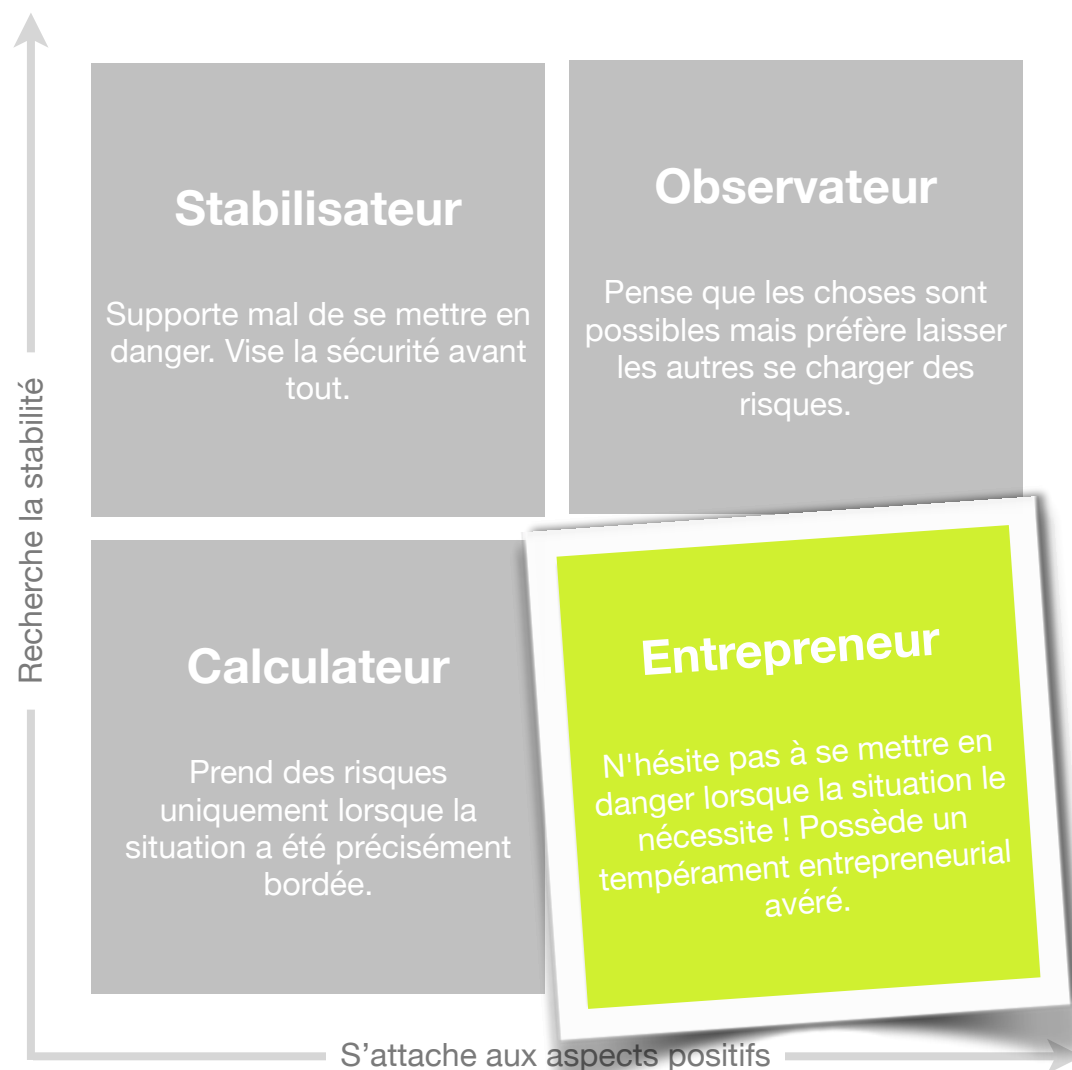
**Va au-delà des tâches prescrites**  
**Fait preuve d'inventivité**

### TENDANCE ACCENTUEE PAR

Score faible (1 à 4)  
Score faible (1 à 4)



# « ENTREPRENEUR »



## TALENT

- Sort facilement de sa zone de confort.
- S'engage facilement dans de nouveaux projets, y compris lorsque l'issue n'est pas garantie.
- Prend les décisions rapidement.

## LIMITE

- Ne prend pas suffisamment en compte les facteurs de risque.
- Peut avoir des difficultés à honorer l'ensemble des engagements qu'il prend.

## A QUESTIONNER...

- Est-il capable de voir les situations de façon réaliste ?
- Est-il en mesure d'assumer toutes ses décisions ?

### TENDANCE MODEREE PAR

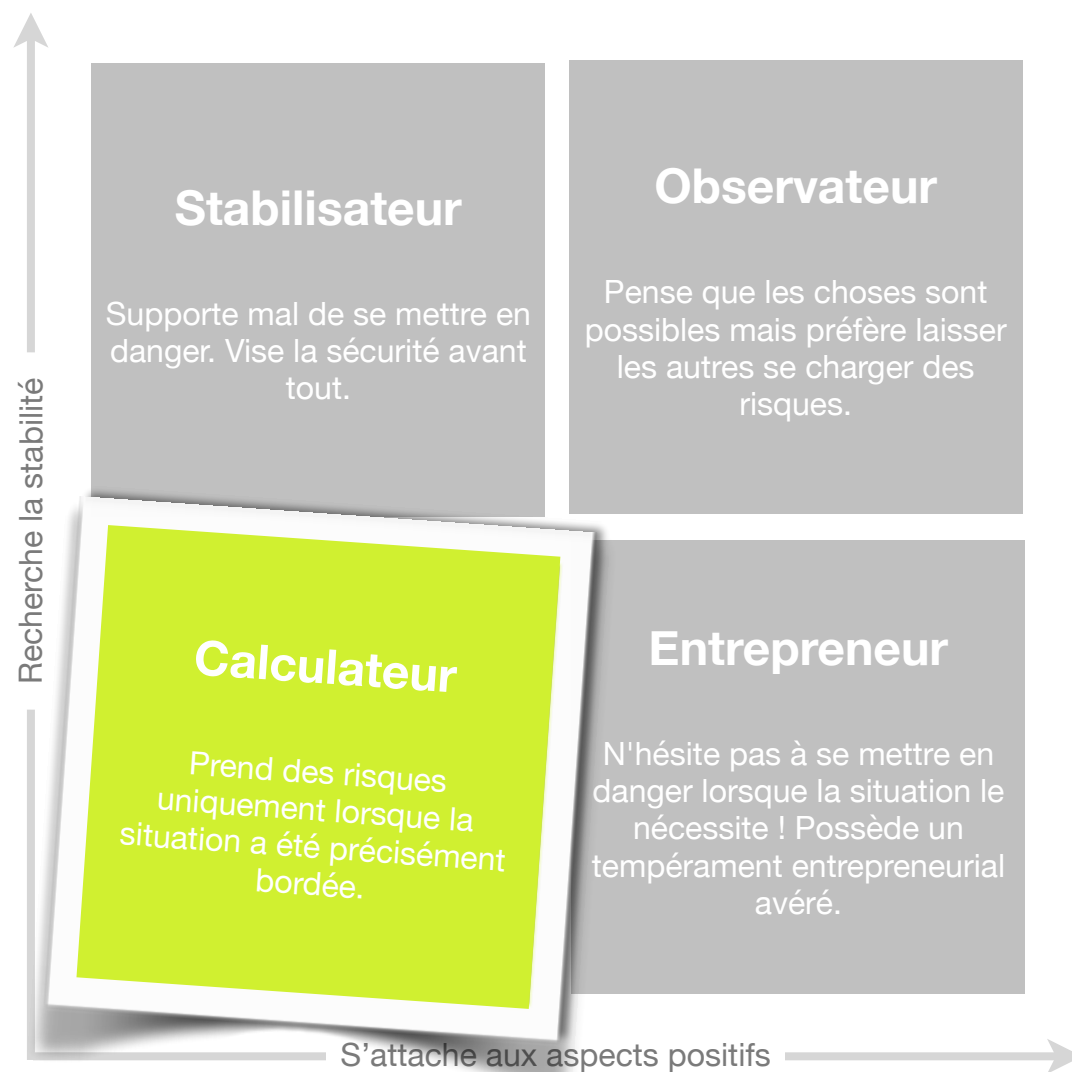
Score faible (1 à 4)  
Score élevé (7 à 10)

**S'adapte aux changements**  
**Se montre détendu(e)**

### TENDANCE ACCENTUEE PAR

Score élevé (7 à 10)  
Score faible (1 à 4)

# « CALCULATEUR »



## TALENT

- Valide la faisabilité des projets avant de s'engager.
- Evite de prendre des risques inutiles.

## LIMITE

- A besoin de beaucoup de garanties avant de s'engager.
- Peut passer à côté de certaines opportunités.

## A QUESTIONNER...

- Est-il en mesure de tolérer l'incertitude ?
- Peut-il prendre des décisions sans avoir tous les éléments à disposition ?

### TENDANCE MODEREE PAR

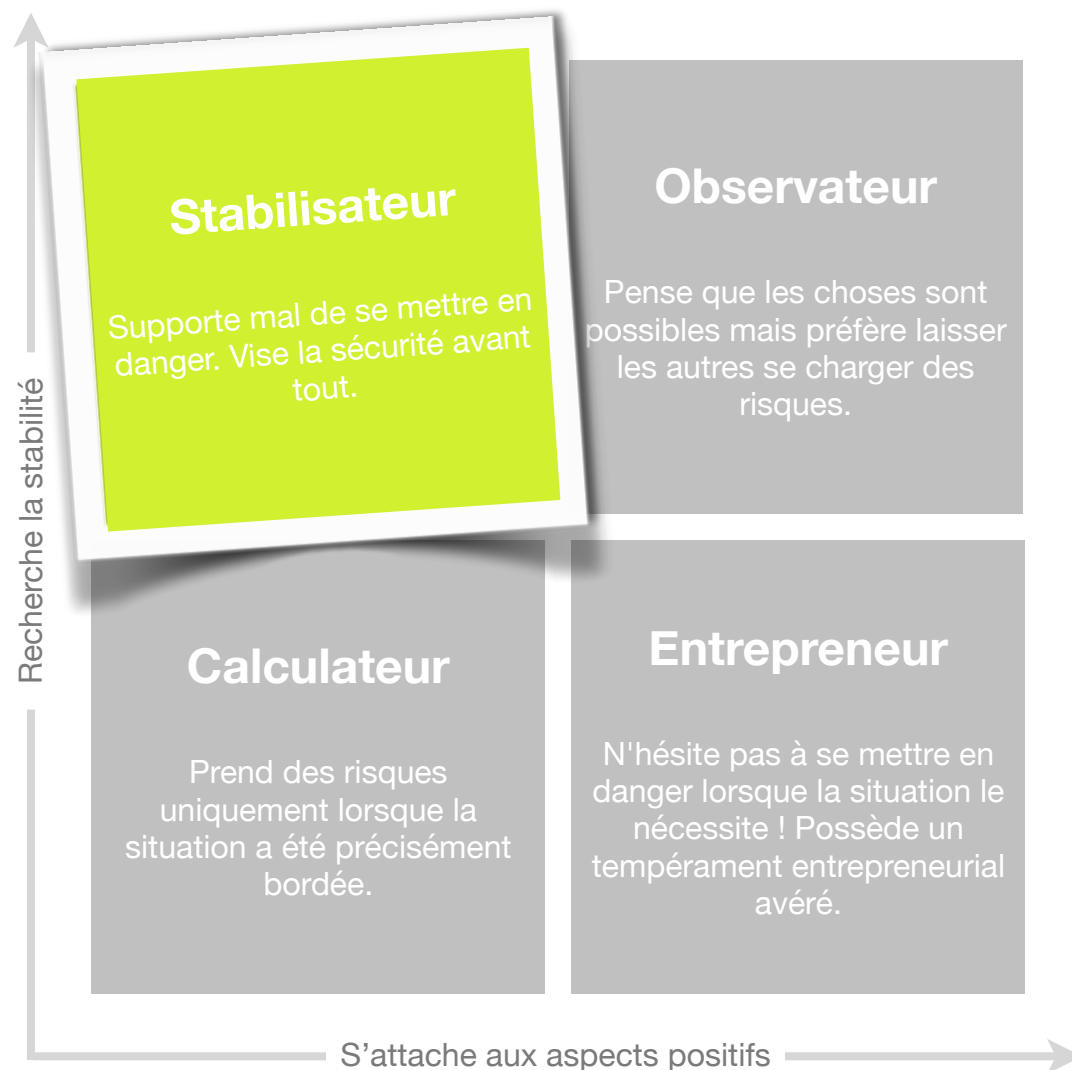
Score faible (1 à 4)  
Score élevé (7 à 10)

**Consulte avant de décider**  
**Persévère face aux obstacles**

### TENDANCE ACCENTUEE PAR

Score élevé (7 à 10)  
Score faible (1 à 4)

# « STABILISATEUR »



## TALENT

- Evite de mettre l'existant en péril.
- Vise la préservation des acquis.

## LIMITE

- Tend à rester sur ses acquis.
- Peut faire preuve d'immobilisme.
- S'engage difficilement dans l'inconnu.

## A QUESTIONNER...

- Est-il en mesure d'aller de l'avant ?
- Ne risque t'il pas de freiner la progression du groupe ?

### TENDANCE MODEREE PAR

Score élevé (7 à 10)

Score élevé (7 à 10)

**S'adapte au changement**

**Persévère face aux obstacles**

### TENDANCE ACCENTUEE PAR

Score faible (1 à 4)

Score faible (1 à 4)