



## Profil succinct

Joiakim Dasek

25/11/2022

Client: IIG

Projet: Digital Team Academy - 2022\_2023

Profil établi par:



## 1. INTRODUCTION

---

Ce profil donne un éclairage sur votre façon préférée et personnelle d'interagir avec votre équipe et votre organisation(\*). Les 80 questions auxquelles vous avez répondu mesurent quatre dimensions psychologiques, à savoir:

- les relations interpersonnelles (plutôt introverti ou extraverti)
- le traitement de l'information (plutôt pratique ou conceptuel)
- la prise des décisions (plutôt analytique ou sur le feeling)
- la gestion du travail (plutôt structurée ou ouverte)

et votre attitude fondamentale par rapport à cinq polarités stratégiques de l'entreprise, à savoir:

- le temps (plutôt porté sur le court terme ou le long terme)
- l'organisation (plutôt porté vers la centralisation ou vers la décentralisation)
- l'axe des valeurs (plutôt porté vers le consensus ou vers le focus)
- l'axe de l'orientation processus ou produit
- l'axe du pilotage (plutôt porté vers la stabilité ou l'instabilité)

Vos réponses ont permis de déterminer une fonction principale pour laquelle vous avez le plus d'affinités, ainsi que une ou deux fonctions secondaires et une hiérarchie des préférences dans tous les secteurs de l'octogone systémique.

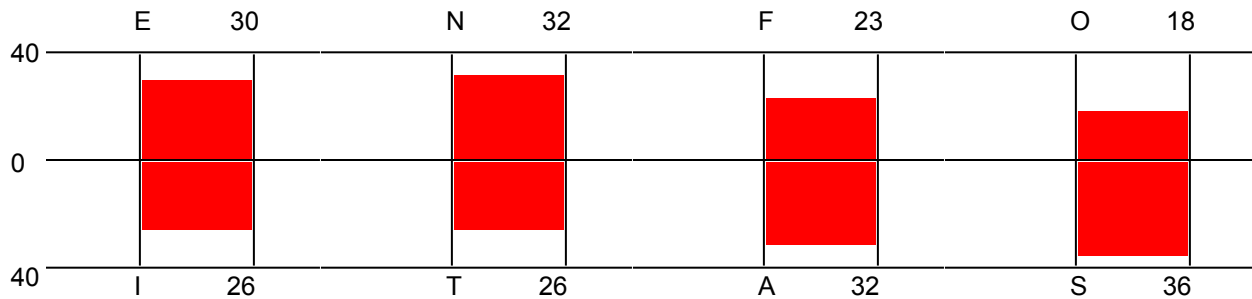
Ce profil attire aussi votre attention sur des zones de tensions potentielles. Il est fort probable qu'elles correspondent aux fonctions pour lesquelles vous avez obtenu les scores les plus bas. Vos collègues, qui ont des scores inverses aux vôtres, affichent peut-être des comportements que, jusqu'à maintenant, vous avez eu de la peine à comprendre. Ce sont pourtant eux qui assument le plus volontiers les travaux que vous n'aimez pas faire. Peut-être, avez-vous déjà pris conscience de ces zones de tensions et développé les réponses adéquates.

Ce profil se fonde exclusivement sur vos préférences au travail. Il ne donne aucune indication sur vos compétences professionnelles, ni sur vos aptitudes spécifiques pour assumer un poste ou un autre. Comprendre vos préférences, les mettre en valeur, les équilibrer et, le cas échéant, les développer, peut faire l'objet d'une réflexion personnelle, d'un entretien avec un conseiller ou d'un séminaire. Ce profil vous appartient et vous pouvez l'utiliser, sous votre responsabilité, pour votre développement personnel et professionnel. Bien que toute l'attention voulue ait été portée à l'élaboration de ce profil, les auteurs, l'animateur, le conseiller et leurs entreprises respectives déclinent toute responsabilité quant aux conséquences éventuelles d'une utilisation abusive ou contraire à ces fins.

## 2. SCORES

### Scores Bruts

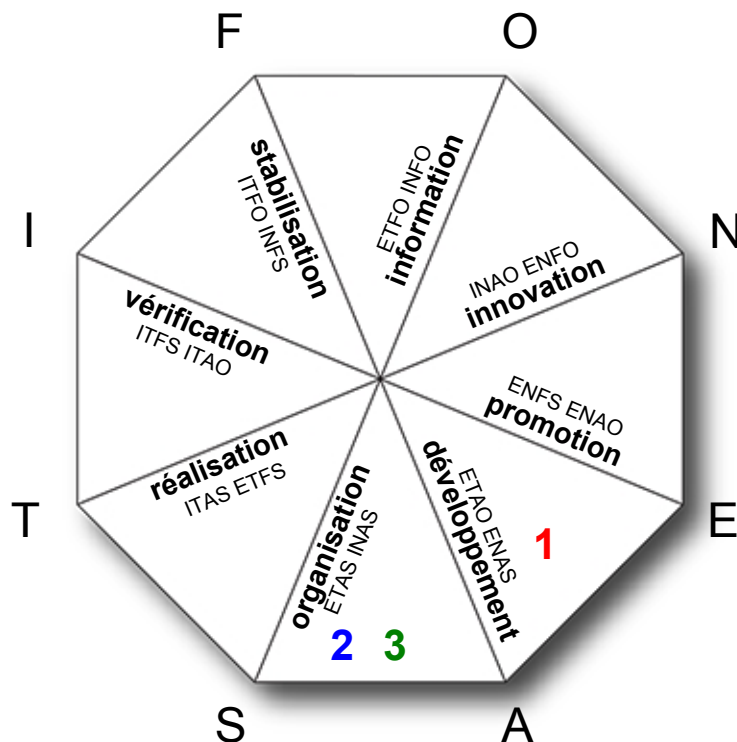
les scores bruts définissent votre "domaine" des deux côtés du point zéro



### Scores nets

Les scores nets sont le point médian des scores bruts et définissent votre comportement préféré dans les 4 dimensions. Ils s'obtiennent tout simplement en soustrayant le score le plus faible du score le plus fort; ils montrent aussi l'intensité de vos préférences.

E	4	N	6	A	9	S	18
---	---	---	---	---	---	---	----



E = Extraverti

I = Introverti

N = coNceptuel

T = praTique

F = Feeling

A = Analytique

O = Ouvert

S = Structuré

### 3. VOTRE PREFERENCE PRINCIPALE ET SON UTILITE DANS LE SYSTEME

---

Les personnes qui ont une préférence pour la fonction Développement aiment prendre les devants et agir. Les développeurs ENAS sont particulièrement à l'aise pour examiner la viabilité et la faisabilité d'un projet: ils ont une excellente faculté d'étudier et de résoudre des problèmes. Ils posent "les bonnes questions" et s'attachent à clarifier les situations ambiguës sans trop d'états d'âme. Les développeurs ENAS craignent la routine et préfèrent s'occuper de plusieurs centres d'intérêt à la fois: ils peuvent ainsi satisfaire leur curiosité naturelle et leur besoin d'action. Les développeurs ENAS aiment que les choses "marchent". Ils préfèrent les activités structurées à des loisirs futiles; ils acceptent facilement d'être mis au défi de prouver leur efficacité et leur capacité d'organisation. Les développeurs ENAS apportent une contribution déterminante à la vie de l'entreprise: ils jouent bien le rôle d'interface entre la direction et l'appareil productif; ils définissent les objectifs et l'emploi des ressources, ils fixent les calendriers et mettent en place les systèmes de travail; ils permettent ainsi à l'entreprise d'atteindre ses buts. Leur goût de l'efficacité et de la compétence sont des gages de réussite. Plus orientés vers des projets d'avenir que vers la gestion minutieuse du quotidien, ils peuvent parfois sous-estimer les difficultés d'une tâche.

#### Votre profil personnel

---

Si telle est votre fonction préférée, vous êtes particulièrement à l'aise pour:

- étudier la valeur de nouveaux projets et élaborer des prototypes,
- développer de nouveaux produits ou de nouveaux marchés,
- planifier et mettre en place des systèmes et des méthodes pour concrétiser des idées,
- structurer des activités,
- concevoir des systèmes de contrôle,
- explorer, examiner et développer des applications nouvelles.

Votre score net d'Extraversion est relativement bas. Il est donc probable que dans certains contextes vous vous exprimiez aisément dans un rôle d'organisateur introverti (INAS); dans ces cas, vous pouvez assumer sans grandes difficultés des tâches propres à cette fonction comme, par exemple:

- concrétiser ou gérer des projets complexes,
- mettre en place, organiser et améliorer le déroulement des activités.

Vous aimez réaliser des idées, si possible des idées créatrices: vous testez des approches nouvelles, vous recherchez les possibilités d'exploitation d'un produit, vous en calculez les modalités d'application et les avantages. Vous ne vous contentez pas d'énoncer une idée; si vous êtes convaincu qu'elle est bonne, vous voulez qu'elle se traduise en résultats concrets, en gains de temps ou de productivité.

Généralement rigoureux dans l'exécution, vous prévoyez et planifiez les moyens et les ressources nécessaires pour atteindre vos buts; en effet, vous aimez arriver à une conclusion: fort de vos aptitudes pour l'analyse, vous cherchez à finaliser vos initiatives dans un souci d'efficacité. Pour y réussir, vous optez pour une démarche méthodique et organisée; des contrôles réguliers vous permettent d'évaluer les progrès accomplis.

Pour avancer, vous avez tendance à prendre vous-même les choses en main: vous aimez "tirer au clair" les affaires, résoudre les problèmes, donner des impulsions pour que le travail se fasse. Vous savez faire preuve de persévérance, pour obtenir des résultats tangibles. Vos facultés sont particulièrement appréciées quand il faut évaluer la faisabilité de projets en fonction de différents paramètres (budgets, coûts,

disponibilités, risques). Vous faites le plus souvent confiance à vos raisonnements et à votre esprit logique. Vous acceptez certaines formes de compétitivité ou d'émulation qui peuvent stimuler vos performances.

La réussite professionnelle a une grande importance pour vous: votre entourage vous connaît probablement comme quelqu'un d'exigeant et capable de vous concentrer pendant de longues périodes sur l'exécution d'une tâche.

Vous ne vous laissez pas démotiver par la critique: vous faites valoir votre point de vue avec détermination; pour vous, une confrontation peut être l'occasion de vous améliorer. Si vos idées ne soulèvent aucun intérêt, vous n'en faites pas un drame; vous vous dites que l'avenir vous donnera raison et que vous aurez plus de succès la prochaine fois.

Avec vos atouts, vous ne pouvez pas vous satisfaire longtemps de postes routiniers. Vous êtes probablement à l'aise dans des emplois offrant une diversité d'action. Aussi, recherchez-vous les environnements stimulants et attractifs qui vous permettent de vous renouveler par des rencontres et de nouveaux défis.

Après avoir développé un projet jusqu'au stade de sa réalisation, il est vraisemblable que vous souhaitez passer la main, plutôt que de continuer à gérer au jour le jour le même projet. Vous êtes probablement plus efficace dans la conception que dans l'exécution d'un travail car les particularités pratiques ne vous intéressent pas toujours. Il est dès lors probable que vous laissiez aux autres les interventions ponctuelles, les contrôles systématiques et le suivi de vos projets, notamment dans leurs détails concrets. Comme vous êtes moins à l'aise dans les normes, les procédures et la gestion minutieuse du quotidien, il vous arrive de négliger certaines contraintes de la réalité.

En conclusion, votre force la plus importante est votre aptitude à lancer des projets et à les développer jusqu'au stade de leur réalisation. Cette faculté détermine vos choix professionnels, dans la mesure où vous préférez les emplois qui comportent des tâches d'innovation, d'exploration et de développement aux emplois qui relèvent de la maintenance ou du contrôle.

## **Votre créativité**

---

Votre créativité est bien soutenue par votre intuition: fortement stimulé par le monde qui vous entoure, vous utilisez votre créativité pour assembler, connecter et manipuler de nombreuses données, pour concevoir et imaginer des solutions inédites ou trouver de nouvelles manières de faire.

Si vos projets ne peuvent pas s'appliquer en pratique, vous reprenez les données et réorganisez les éléments dont vous disposez jusqu'à trouver le moyen de les concrétiser. Pour ce faire, vous vous fondez principalement sur vos compétences techniques.

Si elle ne se traduit pas toujours par des résultats concrets, votre créativité vous ouvre une multitude d'orientations et de perspectives. Vous ne vous contentez pas toujours d'améliorations de détail: les choix en rupture avec tout ce qui existe ne vous font pas peur, pour autant qu'une démarche suffisamment claire conduise à des résultats mesurables.

## **Votre pensée stratégique**

---

Votre pensée stratégique est d'abord orientée vers l'action: vous voulez répondre aux sollicitations de

l'environnement avec les moyens les plus adéquats. Vous avez tendance à voir au-delà des activités en cours; de ce fait, vous pouvez vous attaquer avec une longueur d'avance à de nouveaux défis. Vous pensez qu'il est indispensable de prendre des décisions stratégiques pour plusieurs années en fixant des objectifs précis dans le temps.

L'indécision ou la "navigation à vue" vous déplaisent. Vous insistez pour que les actions menées par votre entourage s'inscrivent dans une vision à moyen et à long terme. Il est possible que vous ayez le même souci de planification dans votre carrière professionnelle; en tout cas, vous préférez travailler en fonction d'une perspective définie à l'avance: vous disposez probablement d'une très bonne vision d'ensemble, ce qui peut vous faciliter la tâche. Vous êtes généralement sûr de ce que vous entreprenez; vous avez confiance dans vos travaux à long terme, même si quelques renseignements précis vous font défaut. En revanche, vous n'êtes pas toujours fixé sur les questions pratiques et les mesures à prendre à très court terme.

Dans votre action, vous préférez vous fonder sur votre propre vision des choses car vous êtes convaincu du bien-fondé de vos analyses et de vos conceptions. Il est probable que vous recherchiez une certaine cohérence entre votre système de références et le monde extérieur, en évitant de trop grands décalages: ainsi, vous pouvez passer beaucoup de temps à perfectionner votre raisonnement et à élaborer des procédures, des méthodes ou des modèles, pour être sûr qu'ils "collent" avec la réalité. C'est pour vous la meilleure façon de vous assurer une emprise sur les événements. Votre entourage pourra parfois vous reprocher de faire cadrer de force la réalité avec le modèle que vous avez élaboré, tellement vous êtes convaincu de la justesse de vos réflexions.

Il n'est pas à exclure qu'un décalage s'opère entre vos propres idées et celles de vos collègues: vos analyses vous font parfois penser que vos conceptions sont plus avancées que celles des autres. Voyant comment opérer, vous pouvez être tenté de finaliser très vite vos idées, au besoin en recourant à des passe-droit: cette méthode peut déplaire à certains de vos collègues; vous, vous ne comprenez pas ceux qui hésitent, ceux qui vous critiquent ou qui s'opposent à vous alors que les choses sont claires dans votre esprit. D'autres vous reprocheront de faire peu de cas des sentiments des gens et de l'ambiance de l'entreprise. Prenez soin, dans ce type de situation, de bien évaluer le pour et le contre de vos actions. Construisez un consensus suffisant pour éviter la création de fronts d'opposition.

## **Votre contribution à la qualité**

---

Vous estimez que les manquements à la qualité peuvent être traqués par une approche méthodique et des idées nouvelles. Vous avez tendance à chercher seul, ou en petit groupe, les sources des dysfonctionnement ou les moyens d'optimiser les résultats. Les solutions que vous proposez visent le plus souvent à améliorer ce qui existe; mais, parfois, elles peuvent aussi surprendre votre entourage par leur côté novateur.

Une fois que des décisions ont été prises, vous faites en sorte qu'elles soient intégrées sans délai dans votre système de qualité. Si vous désirez obtenir des résultats durables dans ce domaine, il serait peut être utile pour vous de concevoir la qualité comme un processus d'amélioration continue qui implique tous les collaborateurs et qui exige une approche de consensus. La collaboration d'une personne sachant engendrer une démarche de consensus pourrait vous aider à mieux concrétiser vos propositions dans le cadre d'un projet stimulant.

## **Votre façon d'approcher le temps et les objectifs**

---

Vous n'aimez pas laisser trop de choses en suspens: vous voulez terminer votre travail et voir à quoi ressemblent vos idées dans la pratique. Vous prenez soin de travailler en fonction d'un programme établi, pour avancer le plus vite possible. Si les résultats escomptés se font attendre, vous recommencez, au besoin en vous organisant différemment. Confiant en vos moyens, vous n'avez, en principe, pas de peine à vous conformer aux calendriers et aux délais, même si vous devez mettre vos collaborateurs sous pression.

Vos facultés d'ouverture et d'innovation vous permettent de lancer de nombreux projets et de poursuivre différents objectifs à la fois; vous les gérez sans trop d'efforts, en bon organisateur. Si vous n'aimez pas planifier strictement et régler vous-même les questions de détail, vous savez probablement mettre en oeuvre les moyens de contrôle nécessaires, pour vous assurer que les choses suivent leur cours.

Parfois, l'orientation vers l'action vous pousse à décider trop et trop vite et vous risquez alors de tomber dans la réactivité. Votre entourage ne partage pas toujours l'empressement que vous montrez dans certaines circonstances; il peut penser que vous êtes impulsif et préférer une réflexion plus approfondie ainsi qu'une planification plus rigoureuse des activités. Un effort pour formaliser cette planification (par exemple avec des supports écrits) peut vous aider à mieux gérer votre temps et à garder la maîtrise de vos projets.

Enfin, comme vous aimez pouvoir travailler sur plusieurs projets à la fois, il est possible que vous ayez à gérer un problème de priorités; tenez-en compte et prenez les mesures qui s'imposent si vous voulez réussir vos meilleures idées et éviter une dispersion des forces.

## **Communiquer et travailler en équipe**

---

Votre entourage vous connaît probablement comme une personne tantôt ouverte, tantôt plus réservée. Vous n'avez pas de difficulté à créer des contacts et de bonnes relations avec des personnes d'horizons différents; vous êtes, en revanche, plus réservé avec les personnes que vous ne connaissez pas, surtout au début. Vous appréciez les moments de partage avec vos collègues; cependant, pour compenser ces moments, vous aimez vous retrouver seul, pour réfléchir et faire le point. S'il vous arrive de rechercher la compagnie, vous n'avez probablement pas de peine à vous concentrer longtemps sur votre tâche, en solitaire, à l'écart de l'agitation quotidienne.

Vous découvrez des approches et des horizons nouveaux en travaillant pour vous ou en discutant avec vos collègues: vous acceptez la confrontation d'idées dans la mesure où elle débouche sur quelque chose de tangible: confiant dans le bien-fondé de vos réflexions, vous pensez détenir la bonne réponse et défendez avec vigueur vos points de vue. Vous aimez probablement discuter sans détours, sur un ton direct; vous clarifiez vos opinions et vous vérifiez que vous avez vu juste. Les discussions vous amènent des idées et c'est souvent en parlant avec les autres que vous précisez vos pensées. Mais vous avez besoin ensuite de les examiner seul, pour vous assurer qu'elles tiennent la route. Le partage des idées avec les autres vous donne confiance et peut vous stimuler dans votre travail.

Il vous importe que les gens soient francs: si les contours d'une discussion sont trop flous, vous évitez d'entretenir l'ambiguïté. Si vos contacts avec les autres sont généralement bons, vous supportez moins bien ceux qui, d'après vous, contrecarrent vos idées avant même d'en avoir saisi la portée.

En principe, vous préférez acquérir une bonne connaissance des questions que vous avez à traiter avant de vous prononcer.

Avant d'aborder un sujet important, notamment en réunion, il est probable que vous preniez soin de préparer votre intervention, de façon à convaincre votre entourage. Vous réfléchissez au message que

vous voulez faire passer et vous évitez de vous engager dans la discussion sur des projets dont les contours sont trop flous, préférant continuer la réflexion pour votre compte ou en petit groupe.

Vous avez tendance à croire que les autres se conforment au cheminement que vous avez élaboré et aux décisions qui ont été prises. Si ce n'est pas le cas, vous pouvez vous montrer impatient et vous risquez de vous laisser emporter par des réactions qui surprennent votre entourage. Des personnes n'ayant pas les mêmes préférences que vous - par exemple de la fonction Stabilisation ou Vérification - peuvent se sentir fortement sollicitées; moins portées que vous vers le changement, elles pensent que vous les mettez trop à contribution; elles peuvent se sentir froissées ou stressées. D'autres pensent que vous amenez beaucoup de nouvelles idées mais que les conditions ne sont pas réunies pour les intégrer dans les systèmes existants.

Dans vos relations avec l'équipe, vous essayez d'être aussi objectif que possible, ce qui est difficile pour vous quand il faut composer avec les sentiments des autres. Mis devant des choix, vous penchez vers l'approche la plus analytique. Vous êtes probablement conscient que les aspects relationnels jouent un rôle important dans le milieu professionnel et vous n'êtes pas insensible à ce que les gens pensent du travail qui leur est confié. Toutefois, votre orientation vers l'action prime sur vos sentiments et ceux des autres et vous pouvez, le cas échéant, vous accommoder d'une situation difficile du point de vue relationnel, en tout cas pendant un certain temps. Seul compte alors votre travail et les objectifs que vous vous êtes fixés: peu importe que l'environnement professionnel soit tendu, que les relations sociales soient complexes. Dans ces situations, vous avez tendance à négliger les sentiments de vos collaborateurs: pour vous, ces sentiments - et ce que votre entourage pense du travail qui lui est confié - sont secondaires; c'est le résultat et la réussite du projet qui vous intéresse.

Peut-être est-ce pour vous une façon d'esquiver des attentes qui pourraient vous gêner. Ce faisant, certains développeurs ENAS peuvent passer pour arrogants et susciter, sans le vouloir, des fronts d'opposition.

Votre détermination à passer vite à l'action peut mécontenter ceux qui ont d'autres priorités. Il pourrait donc être utile pour vous d'améliorer votre capacité d'écoute. Même si vous éprouvez de la peine à extérioriser des appréciations positives, faites comprendre aux autres que vous prenez au sérieux leur point de vue; renoncez à leur dire "comment il faut qu'ils fassent" en sollicitant leur avis sur une question.

En réunion, profitez-en pour résumer leur position. Pour mieux faire avancer vos idées, prenez le temps nécessaire pour leur faire partager les enjeux des décisions qui vous tiennent particulièrement à coeur. Dans le même ordre d'idées, choisissez si possible des interlocuteurs qui soient à même de faire progresser l'examen de détail et la prise de décision.

## **Coordonner et réguler**

---

Les préférences marquées des développeurs ENAS pour la structure et l'organisation peuvent pousser certains d'entre eux à des postes de direction où ils sont appréciés pour leur capacité à définir des stratégies, à concevoir et à réaliser des systèmes de travail ordonnés et performants. Pour ce faire, ils peuvent compter sur leur propension naturelle à prendre les devants; nombreux sont ceux qui ont assumé des postes à responsabilité.

En position de dirigeant, vous faites levier sur votre compétence à prendre en main des projets. Vous êtes motivé surtout par la conduite de groupes de travail qui effectuent un parcours créatif, du stade de la conception au stade de la réalisation. Pour vous, il est essentiel de maîtriser ce processus et de mettre en oeuvre les ressources et les instruments de gestion pour parvenir à bonne fin: ce qui compte, c'est agir, répondre aux exigences de l'entreprise et obtenir ce que vous recherchez. Vous préférez disposer d'une



certaine liberté d'action, compatible avec votre esprit d'entreprise (par exemple dans l'ouverture de canaux commerciaux, le lancement de nouveaux produits ou services etc). Dans cette optique, vous acceptez une certaine prise de risques. En revanche, vous n'êtes pas très intéressé par les activités stéréotypées et standardisées n'offrant que peu de défis.

D'une manière générale, votre vision d'ensemble et votre souci de finaliser les projets vous permettent de satisfaire vos nombreux centres d'intérêts sur lesquels vous pouvez travailler avec acharnement.

Dans vos activités, vous vous fondez sur un cadre et un programme d'action: vous prenez soin d'aiguiller le travail vers les buts recherchés. Pour prendre vos décisions, vous aimez pouvoir disposer d'éléments concrets, de règles ou de principes. S'ils font défaut, vous vous attachez à les établir. Une fois ces critères fixés, vous dirigez en fonction d'objectifs, vous organisez le travail et avancez conformément aux choix définis, en évitant les revirements de dernière minute; vous vous en tenez à ce qui a été décidé; vous gardez votre ligne, sachant que les gens vous respectent pour vos idées, dans la mesure où elles sont couronnées de succès. Pour parvenir à vos fins, vous demandez un effort important à votre équipe, un effort qui soit à la hauteur de votre propre engagement. Aussi, vous pouvez adopter des positions fermes, si vous estimez que les circonstances l'imposent.

Votre démarche demeure le plus souvent analytique mais vous pouvez parfois vous engager sur un travail de longue haleine en vous fondant surtout sur vos idées, sans avoir préalablement recueilli et vérifié de nombreuses données; dans ces moments-là vous êtes aidé par votre intuition.

Avec ces moyens, vous êtes certainement en mesure de vous "mettre sur orbite". Il faut pourtant que vous ne devanciez pas trop votre entourage, au point de perdre tout contact avec vos collègues: vous risqueriez de perdre leur soutien.

Vos collaborateurs savent, en principe, à quoi s'en tenir, même s'ils ne partagent pas nécessairement vos choix. Ils peuvent avoir l'impression que l'information circule, mais à sens unique et que vous ne prenez pas suffisamment de temps pour les écouter; ils estiment que tout ne peut pas être fait à la fois et qu'ils ne peuvent pas travailler au même rythme que vous - ou encore que leur contribution n'est pas appréciée à sa juste valeur. Certains peuvent avoir l'impression qu'ils sont sur la touche ou qu'ils ne sont plus concernés par vos décisions ou par vos projets.

Vous êtes surpris quand vous vous trouvez loin devant, parce que votre entourage ne vous a pas suivi. Vous avez tendance à penser que les autres vous ont fait faux bond, qu'ils font preuve de mauvaise volonté ou... qu'ils ne savent pas mouiller leur chemise. N'ayant pas la même perception des objectifs que vous, votre équipe souhaite connaître où vous allez, pour partager et exécuter. Si vous poussez à l'action avant même qu'elle soit en mesure de vous suivre, vous risquez de vous couper de son soutien.

Comme le succès dépend du bon travail de l'équipe, il conviendrait peut-être que vous soyez plus attentif à une bonne coordination de votre groupe. Il pourrait être utile de vous pencher sur les moyens d'optimiser la contribution de vos collaborateurs, tout en sauvegardant la cohésion de l'équipe, par exemple par le dialogue (à savoir un vrai échange) dans le cadre de réunions formelles ou informelles. Cela vous permettra de connaître comment passent vos messages et quelle est la perception qu'ils ont de vous-même et de votre action. A défaut d'avancer plus vite, vous renforcerez l'engagement de votre groupe.

Des collaborateurs de la fonction Réalisation ou de Vérification pourraient régler les questions de détail et vous fournir les données factuelles sur lesquelles fonder vos décisions; ces personnes pourraient également vous aider pour assurer une bonne production de produits ou de services, en fonction de normes de qualités vérifiables. Un collaborateur de la fonction Innovation apporterait des idées dans la

*Leonardo 3.4.5*

*Profil succinct*

*Joiakim Dasek*

*25 ans*

recherche de nouveaux projets.

*Projet*

*Digital Team Academy - 2022\_2023*

*du 25/11/2022*

*Profil établi par*

*HEVs RH*

*10*

## 4. VOS PREFERENCES SECONDAIRES

---

Votre préférence principale et vos préférences secondaires vous situent dans des secteurs contigus dans le modèle systémique. Dès lors, vous êtes bien à l'aise dans ce domaine et vos préférences secondaires renforcent les atouts de votre préférence principale.

### ORGANISATEUR INAS

---

Au-delà de votre préférence pour la fonction Développement, vous avez aussi des ressources significatives dans la fonction Organisation. Vous voulez mettre en place des procédures et un "système qui tourne", durable et efficace. Vous avez tendance à rechercher les situations professionnelles qui exigent un management fort, apte à faire respecter les budgets, les délais et les procédures.

Vous vous employez à faire avancer les choses avec détermination pour atteindre vos buts, surtout si les délais sont contraignants. Prenant appui sur vos ressources intérieures, vous ne vous laissez pas retarder par les difficultés et mettez en oeuvre les mesures qui s'imposent, quitte à prendre tout seul des décisions qui affectent les autres. Cette attitude - particulière à des situations de stress - peut surprendre ceux qui ont l'habitude d'être consultés et de partager vos réflexions. Certains pensent que vos décisions traduisent du mépris ou de l'arrogance. Pour éviter les frustrations dans votre entourage, veillez à partager au moins les réflexions qui ont motivé vos décisions.

Vous êtes à l'aise pour définir des programmes de travail, pour organiser et diriger votre équipe en fonction d'objectifs précis. Vous veillez au respect de ce qui a été établi et n'aimez pas qu'on s'écarte du chemin tracé.

Bien qu'étant de nature ouverte, vous avez parfois besoin de prendre du recul pour vous concentrer sur des questions importantes, notamment si les problèmes sont complexes et que les décisions à prendre sont difficiles. Vous êtes alors amené à étudier avec soin les tenants et les aboutissants d'un projet et à en vérifier toutes les implications. Vous ne décidez pas avant d'être convaincu que toutes les données sont réunies et qu'elles ont été examinées sérieusement.

### ORGANISATEUR ETAS

---

Vous aimez certainement développer de nouvelles idées, si vous y voyez des possibilités d'application pratique. Contrairement à d'autres développeurs ENAS, vous suivez plus facilement les projets jusqu'à leur phase d'achèvement, c'est-à-dire jusqu'à ce que des résultats standardisés soient assurés. Vous réalisez ainsi un équilibre intéressant entre vos facultés d'innovation et vos aptitudes pratiques; vous ne vous contentez pas d'une approche superficielle: vous préférez maîtriser des tâches précises et vous montrer actif dans des projets bien précis, plutôt que de vous disperser en mille et une idées sans en concrétiser une seule. Vous êtes à l'écoute des besoins de l'entreprise et votre approche est orientée vers l'action. Vous n'appréciez pas les "temps morts" et préférez porter à terme les projets entrepris au lieu de les remettre à plus tard. Votre intérêt pour la structure et l'organisation vous motive à agir avec efficacité. Vous n'aimez guère les situations équivoques, le désordre ou l'indécision et vous vous attachez à travailler en fonction de priorités, sans oublier les questions de détail.

Les personnes ayant des résultats semblables n'ont généralement pas de peine à travailler sur plusieurs projets à la fois, ni à diriger plusieurs équipes. Elles recherchent souvent des postes à responsabilités dans le management, le marketing, le développement de produits etc.

Dans la fonction Organisation, vous êtes partisan d'un management fort, apte à faire respecter les budgets, les délais et les procédures. Vous êtes à l'aise pour définir des programmes de travail, pour organiser et diriger votre équipe en fonction de priorités et d'objectifs précis. Vous veillez au respect de ce qui a été établi et n'aimez pas vous écarter du chemin tracé ou perdre du temps en palabres et discussions inutiles. La performance dans l'action est ce qui compte le plus pour vous.

Dans un cadre favorable, vous êtes en mesure de produire des efforts soutenus en vue du succès d'une opération, non seulement par l'apport de nouveaux concepts mais également par la mise en place de systèmes et de procédures qui mettent en valeur les contributions et les idées de vos collaborateurs.

Si vous êtes sous pression, vous vous employez à faire avancer les choses avec un maximum de détermination: vous passez à l'action avec beaucoup d'énergie et votre entourage peut avoir de la peine à vous suivre. Convaincu de ce qu'il faut faire, vous ne vous embarrassez plus de l'opinion des autres: les réunions deviennent alors un moyen pour entériner formellement, et en vitesse, le plan d'action que vous avez envisagé. Cette attitude - particulière à des situations de stress - n'est pas exempte de risques. Vous pourriez en effet être contraint de rebrousser chemin, certaines décisions, prises à la hâte, pouvant se révéler impraticables.

#### COPYRIGHT

Ce profil a été établi spécifiquement pour vous par le titulaire de la licence. Vous avez le droit de le copier pour les usages se rapportant à une évaluation, au développement du travail de votre équipe, à un changement d'emploi ou de fonction. Tous les autres usages, notamment dans un but lucratif sont interdits et soumis aux prescriptions légales régissant les droits d'auteur.

Les droits d'auteur de tous les produits LEONARDO 3.4.5 appartiennent à One Technologies s. à r. l.  
Site Web <http://www.leonardo345.com> ou contact : [info@leonardo345.com](mailto:info@leonardo345.com)