

Gerald M. STURMAN

EGOBILAN[®]
PROFESSIONNEL
Osez devenir ce que vous êtes!

Adapté et traduit par Gilberte CARON

LES ÉDITIONS D'ORGANISATION

Traduit de:

Gérald M. Sturman, *If You Knew who you Where? ... You Could Be who You Are.*

© 1989 by Bierman House inc.
PO BOX 1060
Woodstock NY 12498

La loi du 11 mars 1957 n'autorisant, aux tenues des alinéas 2 et 3 de l'article 41 d'une part, que les « copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective », et, d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale, ou partielle, faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants-droit ou ayants-cause, est illicite », (alinéa 1^{er} de l'article 40).

Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituera donc une contrefaçon sanctionnée par les articles 425 et suivants du Code pénal, si elle n'était autorisée

par l'éditeur ou par le Centre Français d'Exploitation du Droit de Copie 6, rue Gabriel-Laumain - 75010 PARIS.

AUX ÉDITIONS D'ORGANISATION

Dr. Luc AUDOUIN

Équilibre et performance: mode d'emploi

Tony BUZAN

Une tête bien faite: exploitez vos ressources Intellectuelles

Gilberte CARON et Gilles HAUSER

Egostratégie® : votre carrière est une aventure

Michèle ECKENSWILLER

Mieux se connaître pour trouver un emploi

Pierre LEBEL

Savoir défendre ses idées

Diane PERCEVAL, Georges de SAINTE MARIE et Véronique ABELES

Guide de morphopsychologie: que dit votre visage

Marie-Louise PIERSON

L'image de soi: mode d'emploi

Lothart J. SEIWERT

Du temps pour l'essentiel. Maîtrisez votre temps

Horst H; SIEWERT

Les tests. S'entraîner pour réussir

Les tests de personnalité

Jean-Claude SIRE

Lecture rapide: la méthode Flexivel

Patrice STERN

Être plus efficace : méthode et tests

Jean-Marie VERGNAUD

L'analyse transactionnelle - outil d'évolution personnelle et professionnelle

Main VERTADIER

90 fiches pour trouver un emploi. Votre tonus professionnel

ISBN: 2-7081-1392-5

Sommaire

	Pages
Préface	6
Chapitre 1 Où en êtes-vous?	
- Etes-vous passionné par votre travail ?	8
- De l'intérêt d'un auto-bilan professionnel	10
- Qui êtes-vous ?	11
- Les quatre éléments d'un diagnostic professionnel	11
- Partez à votre découverte	12
- L'organisation des chapitres	13
- La méthode	13
Chapitre 2 Votre style	
- Vous êtes unique	14
- Soyez au plus près de votre nature	15
- Auto-diagnostic n°1 Évaluez votre style	15
- Dépouillez vos résultats	21
- Profil de personnalité	23
- Description des seize styles	25
Chapitre 3 Votre Carrièrotype	
- Traits de personnalité et orientation de carrière	42
- Auto-diagnostic n°2: Évaluez votre carrièrotype	43
- Repérez vos centres d'intérêts professionnels	44
- Description des six carriérotypes	46
Chapitre 4 Vos Motivations	
- Qu'est ce qui vous fait courir ?	52
- Vos racines professionnelles	52
- Auto-diagnostic n°3: Évaluez vos racines professionnelles	54
- Dépouillez vos résultats	59
- Description des huit racines professionnelles fondamentales	62
- Les valeurs et les besoins professionnels	65
- Auto-diagnostic n°4 Évaluez vos "valeurs-besoin"	67
- Vos "valeurs-besoin" essentielles	73
- Vos "valeurs-besoin" satisfaites	75
- Vos "valeurs-besoin" insatisfaites	77

Chapitre 5 Vos Compétences	
- Vous ne vous réduisez pas à votre métier	79
- Qu'est ce qu'une compétence ?	79
- Les différents types de compétences	80
- Auto-diagnostic n° 5 : Évaluez vos compétences fonctionnelles : humaines, informatives, manuelles	82
- Les principales compétences fonctionnelles que vous maîtrisez	90
- Vos principales compétences fonctionnelles à développer	91
- Auto-diagnostic n° 6: Évaluez vos compétences adaptatives.	92
- Les principales compétences adaptatives que vous maîtrisez	100
- Vos principales compétences adaptatives à développer	101
Chapitre 6 Vos Blocages	
- Blocages et personnalité	102
- Auto-diagnostic n° 7: Évaluez vos blocages	104
- Les blocages à réduire ou à éliminer en priorité	109
Chapitre 7 Votre Profil Professionnel Personnalisé	
- Le temps de la synthèse	110
- Dressez votre Profil Professionnel Synthétique	111
- Votre Profil Professionnel Détaillé	115
- Sept exemples	116
- Rédigez votre Profil Professionnel Détaillé	128
- Paradoxes et zones d'incertitude	128
- Quelques conseils pour réaliser votre profil professionnel détaillé	128
- Le bon angle pour votre profil	130
Chapitre 8 Applications Pratiques	
- Pilotez votre développement de carrière	131
- Préparez votre curriculum vitae	132
- Développez votre potentiel personnel	132
- Améliorez vos relations et votre niveau de communication	132
- Enrichissez votre travail sur vous	132
- A la recherche d'un conseiller professionnel	133
- Le mot de la fin	134

Préface

Ce livre a été écrit pour que chacun puisse posséder une méthode auto-administrable pour explorer et comprendre les relations qu'il entretient avec son univers de travail.

L'expérience que nous avons acquise auprès de centaines d'entreprises et de plusieurs milliers (le salariés, nous avait convaincus que la plupart des professionnels sont frustrés de ne pas avoir une carrière à leur mesure, un emploi où ils peuvent à la fois apporter une contribution à leurs organisations, (mais oui c'est une réelle revendication des salariés, de se sentir utile, d'être un contributeur actif!) et en même temps exercer le métier qu'ils aiment vraiment.

Mais nulle part dans la littérature, il n'était possible de trouver un livre proposant une démarche complète, accessible et s'appuyant sur des référents théoriques fiables, pour analyser motivations, compétences, blocages, tous ces facteurs qui peuvent permettre à chacun d'accéder à une vision plus précise de son identité professionnelle.

Nous voulions simplifier la démarche complexe qui consiste à explorer seul, son univers professionnel. La méthode devait donc être rapide, pas trop chère et donner des résultats immédiatement applicables.

Nous avons étudié tout ce qui existait dans le domaine de l'orientation professionnelle et de la stratégie de carrière.

Nous avons sélectionné les outils de bilan qui constituent la base des sept autodiagnostic que nous développons dans ce livre.

Ce travail a eu un grand retentissement aux Etats Unis et au Canada. Il a été déjà utilisé par plus de dix mille personnes aussi bien dans les entreprises et les universités que dans les cabinets privés des conseillers d'orientation.

Des entreprises multinationales comme AT&T ou Général Electric utilisent cette méthode pour aider leurs salariés à mieux se connaître et à être lucides sur leur projet professionnel, afin qu'ils puissent véritablement gérer leur plan de développement professionnel.

Avec cette méthode, les universités offrent à leurs étudiants la possibilité de comprendre quel genre de fonction et de carrière leur conviendraient le mieux afin d'éviter qu'ils se lancent dans des études débouchant sur une impasse personnelle.

Les conseillers professionnels, quant à eux, peuvent travailler avec une meilleure appréciation des facteurs qui conduisent leurs clients à une véritable satisfaction professionnelle.

Lorsque j'ai rencontré Gilberte Caron la première fois à New York, nous avons pu constater la convergence de nos méthodes de travail. Notre discussion s'est poursuivie dans le bureau marseillais de Hauser & Caron consultants, où en me faisant découvrir son ouvrage EgoStratégies®¹, elle m'a fait également comprendre la culture professionnelle française. Il est clair que les salariés français, autant que mes concitoyens, souhaitent un métier

développant leurs compétences favorites et où ils peuvent contribuer concrètement au développement de leur entreprise.

Par contre les entreprises françaises ne semblent pas être encore aussi réceptives aux offres de services sur les stratégies de carrière que leurs homologues américaines.

Proposer des méthodes d'auto-diagnostics est dès lors le moyen détourné d'offrir aux professionnels qui en ressentent le besoin, la possibilité d'engager une réflexion nécessaire à leur équilibre.

Cela permet d'attendre que les entreprises soient suffisamment mûres pour proposer, sans crainte, cette démarche à leurs salariés, au même titre qu'une formation à l'informatique, par exemple. Pourtant, les expériences que Gilberte a déjà menées auprès des entreprises Françaises les plus innovantes, montrent que l'effet d'une telle démarche est de l'ordre d'une re-motivation, d'un coup de remise en forme psycho professionnelle.

Dans ce contexte, il était clair que ma méthode ne pouvait être simplement traduite. Il fallait une adaptation à la spécificité française. Gilberte Caron était le bon choix pour cette mission. Elle me connaît, partage mes principes et mon éthique professionnelles. Elle possède une expérience approfondie des entreprises grâce à ses trois casquettes de consultant, de formateur et de conseil en stratégie de carrière.

C'est donc un privilège pour moi de voir mon travail édité en France. Sa diffusion auprès des publics de professionnels se présente sous les meilleurs auspices. J'espère que les lecteurs trouveront cette méthode utile et source de connaissances profitables. A tous ceux qui se serviront de ce livre, je formule tous mes vœux de succès pour s'épanouir dans leur vie et réussir une carrière selon leurs propres nonnes.

Gerald M. STURMAN

Bedford – New York, Janvier 1993

1. « *EgoStratégies, votre carrière est une aventure* » édité en avril 1991 aux Editions d'organisation, est un manuel d'auto expertise à base de techniques créatives, permettant d'aller de la découverte de ses désirs à l'élaboration d'un plan de développement rigoureux.

Où en êtes-vous? 1

‘J’adore mon boulot.’

Voilà une petite phrase que l’on entend, hélas, peu fréquemment!

Tiens, autour de vous, par exemple, combien de personnes affirment sincèrement être passionnées par leur travail ? Une ? Deux ? Et, pour tous, qu’en est-il?

Pourriez-vous affirmer en étant totalement sincère que vous adorez votre travail ? Certaines enquêtes montrent qu’environ 80 pour cent des professionnels sont mécontents de leur travail, en sont déçus, ou ne se sentent pas à leur place.

N’est-ce pas incroyable! Plusieurs milliers d’heures par an, cent milles heures jusqu’à la retraite, gâchées, perdues. Une vie entière consacrée à une activité vécue comme une corvée, une routine, une obligation.

« Etes-vous passionné par votre travail ? »

Finalement, pourquoi y a t il si peu de gens satisfaits de ce qu’ils font ?

Une réponse s’impose: ils n’exercent pas un métier correspondant à leur nature.

Ils se sont laissés embarquer dans leur vie professionnelle par hasard plus que par choix, en suivant le modèle familial, la logique des études...

N’êtes-vous pas étonné par la manière dont chacun s’y prend pour trouver un emploi ? Il y a de quoi être frappé par les raisons exprimées, que ce soit lors d’un entretien de recrutement, au détour d’une conversation surprise au bistrot, lors d’interventions dans des écoles auprès des jeunes. La plupart du temps ces raisons se réfèrent aux conditions de travail : le salaire, la distance du domicile, les moyens de transport, les avantages sociaux. Ou bien encore un ami ou un parent travaille déjà dans le secteur, ou cela correspond à un diplôme, une formation, même si la motivation qui a présidé à faire ces études-là ne tient pas la route. Et pire encore, une entreprise fait une réponse positive à une candidature envoyée au petit bonheur la chance et l’on ne se sent pas le courage de refuser! Etre exigeant avec sa carrière est un principe à défendre quelque soit le contexte.

Force est de constater que peu de personnes embrassent une carrière en étant sûres de ce qu’elles veulent. Peu sont lucides sur l’environnement qui convient le mieux à leur personnalité et à leur manière de travailler ou d’apprendre. Qui, en effet, se demande avec quel type de patron ou de collègues il formera la meilleure équipe ? Qui encore, lors d’un entretien d’embauche, essaye d’évaluer si ses compétences et ses qualités professionnelles seront réellement utilisées?

Qui enfin vérifie si ses valeurs seront en correspondance avec celles de l'entreprise, ou s'il faudra sans cesse composer dans un univers très éloigné de son idéal?

En fait, on entre en profession les yeux fermés, comme les héros antiques poussés par des facteurs extérieurs sur lesquels on semble n'avoir pas de prise. Et jour après jour, les compétences auxquelles on est le moins attaché, vont être mises en oeuvre.

Ainsi par exemple, certains utilisent trop leur habileté manuelle et pas assez leurs capacités intellectuelles, et inversement. D'autres travaillent dans des grands groupes alors qu'ils seraient si bien dans une PME. Sans parler de ceux qui sont coincés dans un bureau alors qu'ils rêvent d'espaces et de relations.

Regardez les responsables hiérarchiques aigris à des postes de management alors qu'ils seraient si brillants sur le terrain. Et combien de secrétaires connaissez-vous qui adoreraient gérer des projets et animer une équipe? Il y a aussi les solitaires qui se retrouvent dans un bureau paysagé, les créateurs d'entreprise stressés car il leur manque la sécurité d'une grande entreprise, et de l'autre côté, ceux qui vivent écrasés par les procédures d'une grosse structure et sous le joug d'une ligne hiérarchique, alors qu'ils seraient épanouis comme électrons libres gérant leur propre activité et prenant les décisions qui comptent à leurs yeux.

Il y a aussi tous ceux qui ont le regard rivé sur les coefficients et autres grades, ne pensant qu'à grimper toujours plus haut, quitte à être de moins en moins satisfaits de leurs horaires, de leurs responsabilités, au point que même leur salaire et leur titre n'arrivent plus à les stimuler.

Alors ils vont d'un poste à un autre, d'un métier à un autre, toujours à la recherche de la réussite sans jamais atteindre le plaisir dans le travail. Pour toutes ces personnes, le rêve ne fonctionne plus, supplanté par la résignation et l'acceptation.

Ainsi canalisées pour le reste de leur vie sur des rails, elles passent à côté de ce qu'elles sont vraiment. Car au bout de quelques temps, elles n'osent plus rebrousser chemin, s'avouer être dans l'impasse, pour enfin véritablement bâtir leur vie professionnelle sur des bases conscientes.

Et vous, de votre côté, avez-vous trouvé chaussure à votre pied?

Etes-vous sûr de saisir quel style peut être le plus adapté à votre personnalité ?

Ou bien vous reconnaissez-vous quelque peu dans le scénario dévoilé plus bas en train de dériver lentement vers la rengaine "métro-boulot-dodo"?

De l'intérêt d'un auto-bilan professionnel

L'un des objectifs de ce manuel est de vous aider à briser la mauvaise habitude qui consiste à exercer un métier par devoir et non par plaisir.

Découvrir les fondements de votre personnalité pour construire une vie professionnelle sur mesure, et du même coup les conditions de votre plein épanouissement, voilà l'ambition des huit chapitres que vous allez découvrir.

A l'issue de ce cheminement, vous vous serez enrichi sur au moins quatre plans:

1. Vous serez devenu votre propre expert

Vous posséderez une vision claire de votre personnalité, de vos motivations et des compétences que vous voulez développer dans votre travail. De plus, après cette auto-expertise, vous aurez brossé dans le sens du poil votre amour propre et accepterez mieux d'être ce que vous êtes.

2. Vous prendrez des décisions adaptées

Vous serez plus efficace pour piloter votre carrière ou conduire votre recherche d'emploi air vous maîtriserez plusieurs altères de décisions et d'indicateurs de choix.

3. Vous maîtriserez votre développement

Vous saurez dans quel domaine vous améliorer et quels savoir-faire perfectionner pour devenir un professionnel épanoui et ... recherché.

4. Vous serez actif

Vous deviendrez dès lors auteur et acteur de votre vie, apte à conduire votre destinée sur une route choisie en toute lucidité, loin des rumeurs et des modèles venus d'ailleurs. Porteur de projet, vous aurez le regard pétillant de celui qui sait ce qu'il veut.

« *Qui êtes-vous ?* »

Quatre éléments fondamentaux constituent votre personnalité professionnelle. Ce livre vous invite à les explorer.

1. Votre style

De quelle manière aimez-vous être en relation avec votre environnement ? Comment préférez-vous travailler ? Dans quel environnement donnez-vous le meilleur de vous-même ? Quels sont vos modes de communication favoris ? Avec quel type de chef vous entendez-vous le mieux ? Qu'est-ce que vous avez envie d'apporter à votre entreprise ? Quelle est l'équipe idéale ? Quel type de subordonné avez-vous envie de diriger ?

2. Votre motivation

Quels sont les besoins, les valeurs, les croyances qui expliquent ce que vous aimez ou n'aimez pas faire ? Qu'est-ce qui vous donne la "pêche" chaque matin en allant au travail ? Qu'est-ce qui vous pousse à donner le meilleur de vous-même ? Quelles sont les tâches que vous aimez, celles qui vous répugnent ? Pour rendre votre travail idéal, que faudrait-il ajouter, retirer, transformer ?

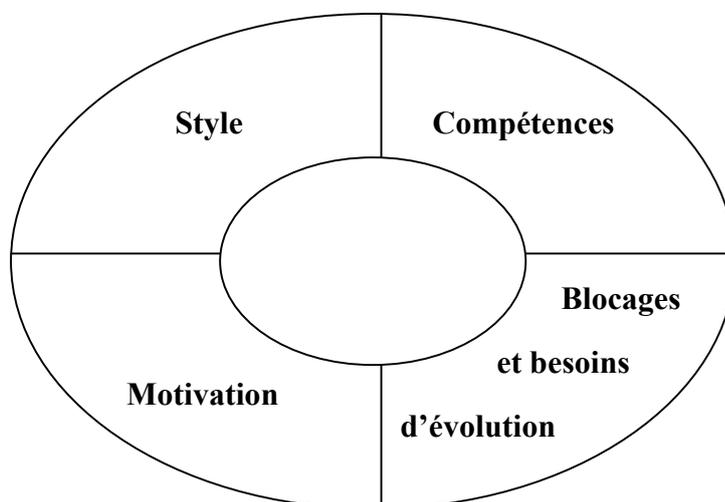
3. Vos compétences

Qu'êtes-vous capable de faire ? Que faites-vous avec plaisir ? Quelle compétence emmèneriez-vous partout avec vous ? Quelles aptitudes avez-vous envie de développer dans votre travail ? Qu'est-ce qui est en sommeil et ne demande qu'à émerger ?

4. Vos blocages

Qu'est-ce qui vous empêche d'obtenir ce que vous voulez ? Quelles attitudes, opinions, représentations, modèles comportementaux, vous barrent la route au succès, vous frustrent d'expériences enrichissantes, réduisent votre efficacité et vos performances ?

Quatre éléments d'un diagnostic professionnel



Votre style, votre motivation, vos compétences et vos blocages sont les quatre éléments fondamentaux pour établir votre diagnostic. Pour chacun d'entre eux nous vous conduirons à définir des objectifs d'amélioration, d'évolution ou de changement.

L'analyse puis le croisement de ces quatre éléments fondamentaux vous permettra dans un deuxième temps de définir vos principaux objectifs de développement. Chaque élément, pris de manière isolée, n'a pas de sens: ils s'enrichissent les uns les autres. Ils s'interpénètrent pour constituer la trame de votre vie ainsi que celle de votre carrière. Votre style contribue aux choix des compétences que vous avez envie de développer. Votre motivation vous guide vers les savoir-faire à perfectionner. Ce pourquoi vous êtes naturellement doué renforce rétroactivement votre motivation. Et ainsi de suite ...

Ces quatre éléments vous éclairent largement sur les conditions particulières qui contribueront à créer votre environnement professionnel optimum. Ensuite, à vous de décider jusqu'où vous avez envie d'aller dans la construction de votre stratégie de carrière. Le dernier chapitre suggère quelques domaines dans lesquels investir ce que vous aurez appris sur vous.

Partez à votre découverte

A partir du prochain chapitre, vous entrerez dans l'univers de votre égo bilan professionnel

Présenté sous forme d'inventaires, de questionnaires d'auto-évaluation, de portraits ... chacun des sept auto-diagnostics représente une de vos facettes **Style. Motivation. Racines professionnelles. Valeurs-besoins. Compétences fonctionnelles. Compétences adaptatives. Blocages.**

Vous terminerez par la pièce maîtresse qui synthétise l'ensemble et vous donne une vue complète de ce que vous êtes : **votre Profil Professionnel Personnalisé.**

Ce profil vous permet de consolider tout le travail que vous aurez effectué en une image de vous-même cohérente, compréhensible et communicable.

Ce profil pourra vous servir de base si vous décidez de poursuivre cette réflexion sur votre carrière en suivant par exemple, des sessions proposées par votre entreprise, ou par des centres de bilan, des cabinets spécialisés, dont le nôtre bien évidemment...

Mais déjà l'accès à une meilleure connaissance de vous grâce à cet auto-bilan, vous donnera des axes pour mieux gérer votre carrière. A l'issue de la démarche que nous vous proposons, vous aurez clarifié vos objectifs d'évolution professionnels, et pourquoi pas, un plan de développement personnel qui vous permettra d'être plus efficace et plus heureux. Vous serez alors capable par exemple d'affronter votre responsable hiérarchique lors de l'entretien d'évaluation annuel pour négocier une fonction à votre mesure. Si vous recherchez un emploi, vous serez bien évidemment mieux armé pour argumenter sur vos atouts et vos choix lors d'entretiens de recrutement.

L'organisation des chapitres

Chaque chapitre (sauf le dernier) correspond à un auto-diagnostic et se structure de la même manière, selon le plan suivant:

- 1. une brève Introduction sur l'aspect qui va être évalué*
 - 2. des consignes pour utiliser l'auto-diagnostic*
 - 3. l'auto-diagnostic lui-même*
 - 4. des consignes de dépouillement*
 - 5. un tableau de résultats*
 - 6. une analyse des différents résultats possibles*
-

La Méthode

Vous êtes prêt à embarquer à la découverte de vous-même.

Pour mener à bien cette aventure, vous avez à votre disposition une méthode et des outils rigoureux qui vous aideront à aller aussi loin qu'il est possible dans les limites d'un auto-bilan.

- Attention ! Ne tirez pas de conclusions hâtives: il est important que vous parcouriez l'ensemble du processus avant de prendre des décisions. Aucun des instruments d'évaluation proposés ici ne peut à lui seul rendre compte de tout ce que vous êtes, de votre richesse et de votre complexité.

Nous vous présentons sept outils d'évaluation de style différent et utilisant des critères variés. Le portrait sera complet si chaque touche a été apportée: la persévérance est payante

- Progressez à votre rythme: prenez tout le temps qu'il vous faut pour effectuer ce cheminement. Il n'y a pas de règle. Espacez les exercices à votre rythme. Après chaque exercice, laissez venir vos idées, vos images, et notez tout ce qui vous passe par la tête: les associations d'idées sont riches d'enseignement.

- Ce voyage sera à votre Image: "vite fait, bien fait", un survol de l'essentiel, ou "fouillé et réfléchi" s'il est fait de manière profonde, en analysant et mesurant les impacts de vos découvertes.

En tous cas, laissez mûrir tout cela quelques jours avant de vous attaquer à votre profil de carrière, avant-dernier chapitre de ce manuel.

Bon courage et bon voyage à la conquête de vous-même !

Vous ne ressemblez à personne. Vous êtes unique, et plus important encore, vous agissez d'une manière qui vous est totalement personnelle.

Vous êtes unique

Vous pensez, parlez, comprenez et apprenez à votre rythme, selon un style qui vous est particulier.

- Vous préférez certains livres, certains vêtements, certaines boutiques, certains aliments, certaines fleurs, certaines musiques.
- Vous préférez un type d'amis et de collègues, les membres de votre famille ont telles caractéristiques.
- Vous privilégiez certaines activités dans votre métier, d'autres chez vous, et d'autres encore pour vos distractions.
- Vous communiquez, vous pensez à votre manière.
- Vous êtes plutôt extraverti ou plutôt introverti, plutôt réfléchi ou plutôt impulsif.
- Vous considérez le monde d'une façon terre-à-terre, objective, ou d'une façon intuitive, aimant imaginer toutes les possibilités.
- Vous êtes doté d'un vaste ensemble de préférences et de choix qui vous sont strictement personnels.

Bref, je vous le disais: "vous êtes unique". Personne, dans le vaste monde, n'est exactement comme vous. Personne ne le fut. Personne ne le sera jamais.

Ces particularités irréductibles font de vous un être original à part entière. Elles définissent votre manière caractéristique d'être au monde. Elles vous permettent de lui apporter votre contribution propre.

Appelons cet ensemble d'éléments personnels et spécifiques : **VOTRE STYLE**.

Soyez au plus près de votre nature

Ces préférences coulent de source pour vous. Lorsque vous êtes en accord avec vous-même et que vous agissez dans le sens qui vous convient, vous êtes au diapason avec votre nature. Votre façon d'être naturel constitue votre STYLE psychologique. Le style qui vous est propre lorsque vous êtes décontracté, lorsque vous agissez sans effort, sans pression, sans enjeu, sans jouer un rôle, c'est-à-dire lorsque vous vous sentez totalement vous-même. Aucun style n'est meilleur qu'un autre. Tous ont leurs potentialités de forces et de faiblesses. Certains sont parfois plus adaptés à certaines professions, mais l'expérience montre que tous les styles et tous les types peuvent se retrouver dans toutes les carrières.

Auto-diagnostic n° 1: votre style

Avec ce premier questionnaire nous partons à la découverte de votre style tel qu'il s'exprime quand vous êtes en rapport avec le monde du travail, des études ou d'une quelconque activité.

Il vous faut répondre aux questions qui vont suivre de la façon la plus authentique possible. Ne réfléchissez pas à la façon dont vous souhaiteriez vous comporter.

Il ne s'agit pas de mesurer votre idéal mais plutôt de comprendre qui vous êtes en situation professionnelle, comment vous agissez concrètement quotidiennement. Ainsi pour saisir votre manière d'être et de faire, essayez simplement de retrouver votre comportement naturel face aux situations exposées.

Ce sont vos réponses spontanées qui mettront à jour votre style professionnel

C'est dans cet état d'esprit que vous allez aborder le questionnaire qui suit. Pour chaque question entourez la lettre **a** ou **b**, selon la réponse qui vous semble la plus proche de votre manière d'agir, de penser, de sentir

AUTO-DIAGNOSTIC N°1

<p>1. En général, vos meilleures idées jaillissent :</p> <p>a) lors d'un échange, une discussion avec d'autres b) quand vous réfléchissez seul dans votre coin</p> <p>2. Quand vous préparez une réunion :</p> <p>a) vous prévoyez minutieusement l'ordre du jour b) vous êtes ouvert et prêt à toutes les éventualités</p> <p>3. Quand vous discutez des projets de développement d'un de vos subordonnés ou d'un de vos collègues :</p> <p>a) vous en profitez pour mettre sur la table les problèmes que vous rencontrez avec lui b) vous évitez soigneusement de lui dire des choses qui pourraient le froisser</p> <p>4. Le contexte de travail qui vous convient le mieux est plutôt :</p> <p>a) très structuré, avec des règles claires et explicites b) les contraintes collectives sont limitées, chacun s'organise comme il l'entend</p> <p>5. Vous appréciez un chef avec lequel :</p> <p>a) il est possible de discuter et de rencontrer plusieurs fois par jour b) les échanges sont occasionnels et prévus à l'avance</p> <p>6. Pour vous une réunion d'équipe, c'est l'occasion :</p> <p>a) de concrétiser des idées b) de rechercher des idées</p> <p>7. En général, vous préférez un contexte relationnel où :</p> <p>a) les désaccords peuvent s'exprimer librement lors de discussions franches b) l'harmonie est valorisée au point d'éviter soigneusement tout conflit</p> <p>8. Préférez vous vous lancer dans des projets professionnels :</p> <p>a) préparés et planifiés soigneusement à l'avance; b) partir à l'aventure en vous adaptant aux circonstances.</p>	<p>9. A l'heure du déjeuner, la plupart du temps :</p> <p>a) vous rejoignez un groupe de collègues b) vous êtes seul ou en tête à tête avec un proche</p> <p>10. Lorsque votre patron vous confie une tâche particulièrement difficile :</p> <p>a) vous réunissez le maximum de données avant de commencer b) vous plongez tout de suite dans l'action en comptant sur votre capacité à faire face</p> <p>11. Dans un compte rendu qui vous évalue, vous préférez que l'on souligne :</p> <p>a) vos capacités intellectuelles et rationnelles b) votre style chaleureux et convivial</p> <p>12. Vous aimez :</p> <p>a) prévoir l'organisation de votre travail quotidien b) laisser place à l'improvisation en vous adaptant en fonction des urgences</p> <p>13. En règle générale, vous aimez que le porte de votre bureau soit :</p> <p>a) ouverte, b) fermée.</p> <p>14. Quand soudain une nouvelle idée vous saute aux yeux :</p> <p>a) vous évaluez le pour et le contre avant de vous laisser emporter par la joie b) vous êtes excité et vous voulez immédiatement en parler ou la mettre en oeuvre</p> <p>15. Dans une réunion d'équipe, vous préférez :</p> <p>a) une discussion détaillée des faits b) une discussion sur les valeurs et les intentions sous-jacentes</p> <p>16. Vous aimez avoir :</p> <p>a) des résultats tangibles très fréquents b) des résultats à longue échéance</p> <p>17. Vous vous habillez pour aller travailler :</p> <p>a) de manière à ce que l'on vous remarque et admire votre tenue b) de manière neutre, le plus proche de la norme</p>
--	--

18. Quand vous devez traiter de problèmes délicats, vous choisissez le plus souvent :

- a) de penser et d'agir à partir d'estimations d'ordre pratique;
- b) de théoriser et d'élargir le débat.

19. Etes-vous plus facilement convaincu par un exposé :

- a) net, logique, ciblé;
- b) sincère et émouvant

20. Préférez-vous travailler avec un patron :

- a) qui propose un mode de fonctionnement et des méthodes de travail
- b) qui vous laisse vous organiser comme vous l'entendez

21. Généralement, vous êtes plus à l'aise :

- a) quand vous avez une série de petites tâches
- b) quand on vous confie une mission longue où vous pouvez concentrer vos efforts

22. Quand vous rédigez un rapport :

- a) vous pensez d'abord aux données que vous voulez relater
- b) vous pensez d'abord au plan d'ensemble

23. Un de vos collègues vient de terminer un exposé :

- a) vous vous engagez dans une discussion franche et critique
- b) vous choisissez avec prudence vos commentaires

24. Dans votre bureau :

- a) pas un papier ne trame, tout y est classé et soigneusement organisé
- b) on trouve un fouillis sympathique de papiers, dossiers, livres

25. Quand vous déjeunez avec vos collègues, vous aimez :

- a) parler des autres
- b) échanger sur des idées, des faits de société

26. Vous préférez que l'on vous fasse confiance :

- a) pour résoudre des problèmes pratiques
- b) pour résoudre des problèmes stratégiques

27. Quand vous avez une décision à prendre :

- a) vous pesez rationnellement le pour et le contre
- b) vous vous fiez à votre intuition

28. Au quotidien, vous êtes plus à l'aise dans un contexte :

- a) proposant un rythme régulier et routinier
- b) changeant constamment d'activités et de rythmes

29. Quand vous devez organiser une réunion :

- a) vous êtes ravi si vous devez également l'animer
- b) vous vous arrangez pour que quelqu'un d'autre prenne en charge l'animation

30. Pour préparer un plan stratégique :

- a) vous vous attachez à ce qu'il faudrait concrètement réaliser à court terme
- b) vous développez les grands axes des orientations futures

31. Pour prendre une décision importante :

- a) vous vous appuyez uniquement sur des faits et des chiffres
- b) vous tenez compte des opinions et des sentiments de votre entourage

32. Quand votre patron vous confie une nouvelle mission :

- a) vous aimez qu'il définisse les objectifs et les résultats qu'il attend de vous
- b) vous aimez qu'il vous laisse carte blanche

33. Vous aimez travailler :

- a) au sein d'une grosse équipe
- b) avec deux à trois personnes que vous connaissez bien

34. Dans une réunion, vous êtes plutôt de ceux qui :

- a) écoutent en étant attentif aux moindres détails
- b) anticipent sur ce qui va être dit, quitte à interrompre souvent le conférencier

35. Si quelqu'un remet en cause une de vos décisions ou actions :

- a) vous campez fermement sur vos positions
- b) vous cherchez à éviter l'inconfort et le conflit

<p>36. Après avoir fait un choix :</p> <p>a) vous êtes content de l'avoir fait b) vous vous ménagez des portes de sortie</p> <p>37. Lors d'un pot organisé par votre entreprise :</p> <p>a) vous cherchez à faire de nouvelles rencontres et vous allez saluer des gens que vous ne connaissez pas b) vous restez avec vos collègues et les personnes que vous connaissez bien</p> <p>38. Vos collègues pensent que vous êtes :</p> <p>a) quelqu'un qui réagit au quart de tour b) quelqu'un qui s'inscrit dans la durée</p> <p>39. Vous devez lire un rapport long et complexe :</p> <p>a) vous l'étudiez patiemment dans le détail b) vous essayez d'en comprendre les grandes lignes</p> <p>40. Vous êtes à l'aise :</p> <p>a) dans un environnement stable et prévisible b) dans un environnement changeant et aléatoire</p> <p>41. Vos collègues pourraient dire de vous, c'est un coéquipier :</p> <p>a) ouvert, facile à connaître; b) réservé et long à découvrir.</p> <p>42. Quand vous préparez un exposé oral, vous l'illustrez :</p> <p>a) par des détails issus de votre propre pratique b) par des références à des théories et concepts</p> <p>43. Vous préférez fonctionner avec des collègues :</p> <p>a) qui s'appuient sur un raisonnement logique b) qui écoutent leurs émotions</p> <p>44. Si quelqu'un de l'équipe est en retard sur son travail :</p> <p>a) vous vous énervez et vous mettez en colère b) vous êtes compréhensif et prêt à négocier de nouveaux délais</p> <p>45. En général, quand vous suivez une formation :</p> <p>a) vous êtes un stagiaire actif et participant b) vous laissez aux autres le rôle actif</p>	<p>46. Quand on vous propose des idées nouvelles, vous préférez :</p> <p>a) des idées immédiatement applicables b) des idées réellement innovantes qui font rêver</p> <p>47. Vous pensez qu'il vaut mieux :</p> <p>a) dire la vérité même si elle est dure à entendre b) avoir du tact quitte à ne pas dire tout ce que l'on pense</p> <p>48. Vous préférez travailler sur des projets :</p> <p>a) avec une date limite clairement définie b) qui ne s'achèvent qu'après un travail exhaustif et en profondeur</p> <p>49. Pour mûrir une décision</p> <p>a) vous aimez en discuter avec d'autres b) vous y réfléchissez seul un long moment</p> <p>50. Pour être au top de vos compétences, il vous faut un emploi :</p> <p>a) qui utilise votre expérience pour effectuer des tâches familières b) qui vous confronte à des idées et des problèmes chaque fois nouveaux</p> <p>51. Quand émerge une divergence de point de vue :</p> <p>a) vous devenez un ardent défenseur d'une des positions b) vous cherchez à trouver des solutions afin de faciliter les rapprochements</p> <p>52. Si un collègue ou un subordonné a du mal à achever une tâche, vous êtes plutôt enclin à :</p> <p>a) réagir avec impatience b) l'aider à trouver des solutions</p> <p>53. Actuellement, vous êtes plutôt motivé :</p> <p>a) par les tâches que vous avez à réaliser chaque jour b) par l'image que vous avez de votre job, du statut qu'il vous confère</p> <p>54. Quand vous suivez une formation, vous aimez :</p> <p>a) une pédagogie qui s'appuie sur l'expérience et du concret b) une pédagogie qui ouvre sur des concepts et des débats d'idées</p>
---	--

<p>55. Quand vous avez rendez-vous avec un collègue :</p> <p>a) vous restez strictement dans un cadre et un ton professionnels b) vous êtes ouverts à des relations plus affectives</p> <p>56. Vous êtes plus à l'aise dans une fonction qui demande :</p> <p>a) une capacité à prendre des décisions b) une expertise dans un secteur d'activité</p> <p>57. Demander de l'aide ou un conseil, pour vous c'est :</p> <p>a) facile b) pénible</p> <p>58. En général, vous vous souvenez plutôt :</p> <p>a) des détails exposés lors d'une réunion b) des grandes lignes présentées</p> <p>59. Quand un collègue vous demande un avis sur un thème professionnel :</p> <p>a) vous l'aidez à rationaliser sa position b) vous l'aidez à explorer les valeurs et le sens de la solution envisagée</p> <p>60. Dans une réunion, pour vous, l'essentiel c'est :</p> <p>a) que l'ordre du jour soit scrupuleusement suivi b) que la méthode de travail soit adaptée</p> <p>61. Interrompu au cours d'une tâche ardue :</p> <p>a) vous saisissez cette opportunité pour discuter b) vous faites comprendre que vous désirez pouvoir poursuivre votre tâche</p> <p>62. Quand vous vous lancez dans la lecture d'un rapport, vous commencez par :</p> <p>a) plonger dans le texte et ses détails b) lire le sommaire, les synthèses et la conclusion</p> <p>63. Impliqué dans une controverse, vous recherchez plutôt :</p> <p>a) à renforcer vos positions; b) à rétablir des relations harmonieuses.</p> <p>64. Lorsque votre patron insiste pour que vous organisiez votre travail, vous vous sentez :</p> <p>a) satisfait car vous savez où vous allez b) mal à l'aise car vous êtes contraint</p>	<p>65. Si, lors d'une réunion, quelqu'un lance un bon mot :</p> <p>a) vous riez et enchaînez sur un autre b) vous l'écoutez plus ou moins passivement sans broncher</p> <p>66. En notant vos résultats, il serait pertinent que votre chef évoque :</p> <p>a) Votre pragmatisme et votre esprit concret b) votre créativité et votre imagination</p> <p>67. Ce qui vous intéresse vraiment, c'est :</p> <p>a) ce que les autres pensent d'un problème b) ce que les autres ressentent au sujet d'un problème</p> <p>68. Quand une nouvelle politique est communiquée</p> <p>a) vous êtes ennuyé et décontenancé par la perspective des changements à venir b) intéressé par la manière dont vous allez vous adapter au nouveau contexte</p> <p>69. Dans les réunions</p> <p>a) vous prenez la parole chaque fois que l'envie vous prend b) vous attendez que l'on vous demande votre avis</p> <p>70. Quand vous débutez une nouvelle mission :</p> <p>a) vous élaborez au plus vite un plan précis b) vous attendez l'évolution des choses avant de rédiger un plan de travail</p> <p>71. En général, dans vos comportements professionnels :</p> <p>a) la raison l'emporte sur vos Sentiments b) vous vous fiez à vos sentiments</p> <p>72. Si vous pouviez choisir, vous seriez entouré de collègues :</p> <p>a) organisés b) spontanés</p> <p>73. Le meilleur endroit pour travailler c'est, pour vous :</p> <p>a) un environnement ouvert où tout le monde s'active b) un endroit paisible où chacun possède son territoire</p> <p>74. Vous recherchez un emploi qui met en avant :</p> <p>a) vos compétences pratiques, b) votre aptitude à créer, conceptualiser</p>
--	--

<p>75. Etes-vous plutôt porté :</p> <p>a) à exercer votre esprit critique; b) à admettre des opinions différentes même si vous n'êtes pas d'accord.</p> <p>76. Quand vous présentez votre point de vue :</p> <p>a) vous êtes sûr de vous et l'argumentez sans relâche b) vous restez ouvert à d'autres idées ou suggestions</p> <p>77. Quand vous devez transmettre une idée ou une information :</p> <p>a) vous aimez en parler directement et en discuter b) vous rédigez une note et la faite circuler</p> <p>78. Face à une situation complexe et critique, vous avez plutôt tendance :</p> <p>a) à perdre votre sang-froid; b) à faire tout votre possible pour trouver une solution.</p> <p>79. Etes-vous spontanément plus disposé :</p> <p>a) à penser sur la base de faits rationnels b) à laisser parler vos Sentiments.</p> <p>80. À quelle philosophie vous adhérez le plus :</p> <p>a) « il faut conclure quitte à trancher dans le vif » b) « il faut se laisser des portes de sorties ».</p> <p>81. Vous appréciez :</p> <p>a) un emploi qui permet des échanges variés b) travailler seul certains moments, sans aucune interaction</p>	<p>82. Vous préférez une situation professionnelle :</p> <p>a) stable avec peu de changements b) en perpétuelle évolution</p> <p>83. On vous décrit comme quelqu'un de :</p> <p>a) calme, réservé, b) expressif, chaleureux,</p> <p>84. Au boulot :</p> <p>a) vous mettez un point d'honneur à respecter objectifs et délais b) vous renégociez s'il le faut les conditions du départ</p> <p>85. Si un hiérarchique de haut niveau entre dans une réunion :</p> <p>a) vous l'accueillez avec aisance et convivialité b) vous observez ce que font les autres avant de réagir</p> <p>86. Vos meilleurs atouts appartiennent :</p> <p>a) au domaine du concret b) au monde des idées</p> <p>87. Dans un stage de formation, vous appréciez un animateur :</p> <p>a) concis, rationnel qui s'en tient au programme b) charismatique qui s'adapte au groupe</p> <p>88. Vous poussez les autres :</p> <p>a) à prendre des décisions rapides b) à réfléchir quitte à reculer la prise de décision</p>
--	--

Dépouillez vos résultats

Pour évaluer votre score reportez-vous au tableau dépouillement ci-après:

1. Mettez une croix dans la case a ou b, selon votre réponse à chacune des questions
2. Additionnez les croix de chaque colonne et notez le total dans la case prévue en bas
3. Le score le plus élevé au sein de chaque paire, désigne une des lettres qui va constituer votre style. Retenez-les, elles représentent le code d'une facette de votre personnalité:

VOTRE STYLE : _____

Lisez attentivement les pages qui suivent. Elles présentent d'abord succinctement les auteurs dont les recherches constituent les bases sur lesquelles s'appuient ce questionnaire.

Ensuite, vous vous reporterez à la page qui débute par vos quatre lettres. Vous y trouverez une interprétation et une description de votre style professionnel. Lisez cette description attentivement, une fois, deux fois, pour vous en imprégner. Puis dans l'espace réservé ci-dessous, résumez en termes personnels les informations dont vous venez de prendre connaissance.

Ne notez que les aspects qui vous décrivent parfaitement. Laissez venir à vous les associations d'idées. Ajoutez, complétez, avec toutes les pensées, sentiments, mots, que cela vous évoque sur vous. Ecrivez librement autant que vous en avez envie. A la fin, vous devez obtenir un portrait satisfaisant et complet de votre style psychologique. Ajoutez des feuilles, ne vous laissez pas contraindre par le manque d'espace.

Des exemples de portraits figurent au chapitre 6 "Profil Professionnel Personnalisé". Ils peuvent vous aider à comprendre le sens de cet exercice. A vos stylos!

MON STYLE: SYNTHÈSE:

Auto-diagnostic n°1 : *Tableau de dépouillement*

	a	b		a	b		a	b		a	b
1			2			3			4		
5			6			7			8		
9			10			11			12		
13			14			15			16		
17			18			19			20		
21			22			23			24		
25			26			27			28		
29			30			31			32		
33			34			35			36		
37			38			39			40		
41			42			43			44		
45			56			47			48		
49			50			51			52		
53			54			55			56		
57			58			59			60		
61			62			63			64		
65			66			67			68		
69			70			71			72		
73			74			75			76		
77			78			79			80		
81			82			83			84		
85			86			87			88		

E	I	S	N
\ /		\ /	

Profil de personnalité

Carl Jung a mis en évidence la notion de “choix comportementaux” ainsi que leurs effets sur les différents styles de personnalité. Chaque type détermine un ensemble de choix comportementaux ou style. Ainsi les quatre lettres que vous venez de découvrir représentent une catégorie de choix comportementaux qui va nous aider à déterminer votre style.

Isabel Briggs Myers et Katherine Briggs, grâce à leur test, le Myers-Briggs Type inventory (MBTI*) ont mis le travail de Jung à la portée de tous, en facilitant l'accès à des auto-diagnostics par exemple. Ainsi elles décrivent un profil de personnalité selon quatre comportements.

1. ATTITUDES

Cet indicateur distingue l'extraversion (**E**) et l'introversion (**I**).

Les extravertis, centrés davantage sur les relations avec les autres que sur eux-mêmes, ont en général des activités et des zones d'intérêts plutôt ouverts sur le monde extérieur. Ils tirent leur énergie des relations avec leur environnement. Les introvertis sont, quant à eux, plus à leur aise avec le monde des idées et c'est leur monde intérieur qui les nourrit. Ils préfèrent la compagnie des livres et des choses de l'esprit.

2. PERCEPTION

Ce second indicateur désigne deux manières de percevoir le monde le ressentir à travers ses cinq sens (**S**), ou à l'aide de son intuition (**N**) qui est une façon de percevoir le monde à partir de données ou de relations que nous ne pouvons ni voir, ni entendre, ni sentir, ni goûter, ni ressentir. Les sensitifs s'intéressent davantage à ce qui les entoure réellement. Ils appréhendent le monde de façon plutôt concrète, factuelle, détaillée, précise.

Les intuitifs, quant à eux, préfèrent lire entre les lignes, chercher ce qu'il y a en potentiel derrière les choses et ne se contentent pas des choses telles qu'elles leur sont données. Ils ont tendance à avoir une vision globale, synthétique.

3. JUGEMENT

Avec ce troisième indicateur nous abordons les deux manières de porter un jugement sur le monde qui nous entoure: la réflexion (**T**) qui nous permet d'aboutir à des conclusions au terme d'un processus logique et rationnel.

L'affectivité (**F**) quand nos jugements émanent de nos propres valeurs ou de notre subjectivité. Les gens portés à la réflexion recherchent un lien logique et une cohérence entre le monde et ce qu'ils pensent. Leurs idées sont sans cesse passées au crible du raisonnement. Mais une préférence pour le jugement ne signifie pas que l'on s'érige en Juge !

Les personnes portées par leurs sentiments voient le monde au travers de leurs plaisirs, de leurs craintes, de leurs humeurs. Leur affectivité et leur système de valeurs colorent leurs jugements, de manière explicite. Une préférence pour l'affectivité n'est pas gage de sentiments

** Pour en savoir plus sur ce test, adressez-vous à "Association for psychological type" P.O Box 5099 Gainesville FL 32609 tel : (904) 371.1853*

4. MODE D'INTERACTIONS

Ce quatrième indicateur concerne la façon dont nous sommes en contact avec le monde extérieur.

Le jugement (**J**) : l'interaction avec le monde se fait principalement à travers les deux processus que nous venons d'évoquer: la réflexion ou l'affectivité.

La perception (**P**) : l'interaction avec le monde se fait principalement à travers les sens ou l'intuition.

Les gens qui aiment aller jusqu'au bout des choses fonctionnent sur le mode du jugement. Ils préfèrent une approche de la vie bien organisée et structurée. Ils prennent leurs décisions sans tenir compte de leur perception afin d'éviter de compliquer les choses.

Pour ceux qui fonctionnent sur le mode de la perception, les choses doivent rester ouvertes, en devenir. Ils ont tendance à retarder leurs décisions afin de prendre en compte toute nouvelle donnée. Leur approche de la vie est souple, peu structurée, adaptable.

Description des seize styles

Il existe seize manières différentes de combiner les choix comportementaux. Chacune de ces combinaisons caractérise un profil spécifique, avec un style particulier qui le distingue de tous les autres.

Attention, en lisant les descriptions des différents styles qui vont suivre, n'oubliez pas:

La personnalité de chacun est une entité complexe.

Aucun test ne saurait prédire à 100 % l'ensemble de vos caractéristiques comportementales. Tout test ne peut être qu'un éclairage qui vous permet de connaître certaines de vos facettes. A-t-on jamais fini de se découvrir?

Toute lucidité sur soi est une force.

Etre capable de vous auto évaluer est finalement plus important que toute approche théorique.

Il n'existe pas de "type pur". Ne vous en tenez pas aveuglément aux seuls résultats des tests pour déterminer votre type psychologique et votre style. Par exemple, vos scores peuvent être proches entre les deux chiffres d'une même paire. Lisez alors les descriptions correspondant à chacun des types. Ainsi, si vous hésitez entre ENTJ et ESTJ parce que vos scores S et N sont proches, lisez les deux textes et choisissez celui que vous estimez le mieux vous représenter, ou mieux, faites la synthèse des deux.

Aucun style n'est meilleur qu'un autre.

Ils sont simple ment différents. Le monde a besoin de diversité et chaque style y a sa place. On peut repérer un large éventail de style dans chaque organisation, chaque famille, chaque équipe. Les styles sont complémentaires et chacun de nous apporte sa contribution au fonctionnement social. Les extravertis ont besoin des introvertis, les sensitifs ont besoins de intuitifs, les rationnels ont besoin des affectifs, et ceux qui jugent le monde ont besoin de ceux qui le rêvent.

Enfin, chacun peut mobiliser différents comportements selon les circonstances.

Ainsi, votre type psychologique ne décrit que ce que vous mettez en avant à un moment donné de votre existence. Dans quelques temps vous pourrez par exemple repasser ces tests afin d'évaluer le chemin que vous avez parcouru et avoir une vision précise du nouvel éclairage que vous mettez sur telle ou tel partie de vous-même.

La description de chacun des styles est organisée en cinq parties:

1. Une synthèse met en lumière les principales caractéristiques du profil psycho-professionnel
2. Une liste de mots associés
3. Le milieu professionnel optimal
4. Les modes de relations privilégiées
5. Les objectifs d'évolution

ISTJ

LES GESTIONNAIRES METICULEUX

Les types ISTJ sont sérieux et calmes. Ils réussissent grâce à leur capacité à se concentrer pour organiser et mener à bien leurs tâches. Ils sont pragmatiques, logiques et fiables, ordonnés, concrets et très bien organisés. Ils ne se laissent pas facilement distraire et ils ont leur propre idée sur la manière dont un travail doit être accompli, en ignorant les critiques ou les conseils de leur entourage. Très soucieux du détail, ils fonctionnent bien dans des milieux professionnels stables. Ils n'aiment ni les innovations, ni les frivolités. Ils sont patients et sensés.

Mots-clés:

classique - décidé - sensé - conscience professionnelle - concret - organisé - laborieux - pragmatique - réaliste - fiable - stable - obstiné - méthodique.

Milieu professionnel optimal:

Ils préfèrent travailler dans un environnement structuré, organisé, industriel qui leur permet de fonctionner de manière indépendante et isolée afin de ne pas être dérangés dans leur tâche. Ils se sentent bien dans des organisations qui leur apportent la sécurité et qui sont capables de reconnaître la qualité de leur constance au travail. Ils s'entendent bien avec des collègues impliqués et intéressés eux aussi par la production de résultats concrets à partir de, l'analyse du réel.

Modes de relations privilégiées :

Ces personnes acceptent facilement les responsabilités.

Quand elles occupent des postes administratifs élevés, elles ont une influence équilibrante, témoignent d'un jugement sûr et ont une bonne mémoire des détails.

Quand leurs propres besoins sont satisfaits, ils sont capables de respecter les besoins des autres

Objectifs d'évolution :

Ils auraient besoin de faire plus attention aux autres. Il serait particulièrement intéressant qu'ils apprennent à mieux les comprendre. Ils devraient être plus vigilants sur la manière dont ils se comportent avec le monde extérieur et éviter d'être trop accaparés par leur pensée. Essayer de nouvelles manières de faire peut les aider à éviter de s'enliser dans une routine qui les entraîne vers la monotonie.

ISFJ

LES CONSCIENCIEUX SERVIABLES

Style:

Menant leur vie avec calme, responsabilité et conscience professionnelle, ces personnes sont également amicales et ouvertes aux autres. Très travailleuses, elles se battent pour garder leurs responsabilités et rendre service à leurs amis et à leurs collègues. Obstinées et précises, elles gèrent avec patience les détails du quotidien et prennent du temps pour maîtriser tous les aspects techniques de leur travail. Ce sont des personnes loyales, dévouées et serviables, qui respectent les sentiments des autres. Fiables, organisées, respectueuses des traditions, elles sont attentives aux besoins des autres personnes.

Mots-clés:

Conscientieux - conservateur - fiable - dévoué - serviable - loyal - méticuleux - ordonné - organisé - laborieux – patient - concret - protecteur - responsable - stable - sympathique - méthodique - traditionnel.

Milieu professionnel optimal:

Elles se plaisent dans un environnement calme et ordonné où elles trouvent une niche pour produire efficacement sans être dérangés. Elles aiment les méthodes claires et bien structurées. Les collègues qu'elles préfèrent sont ceux qui accomplissent sans problème des tâches répétitives. Elles sont particulièrement satisfaites de travailler dans des organisations dont le but est de fournir les services aux particuliers.

Modes de relations privilégiées:

Ce sont des personnes qui sont à l'aise avec tous ceux qui ont besoin d'aide. Témoinant de la loyauté, de la considération, de l'attention et de la sympathie, elles communiquent avec chaleur et feront tout pour respecter la parole donnée. Elles sont particulièrement à l'aise avec des individus pudiques et calmes.

Objectifs d'évolution:

Ces personnes gagneraient sans doute à expérimenter des modes d'approche du monde plus directes, plus sûres mais également plus positives et plus optimistes. Ceci pourrait les aider sans doute à se rendre compte de leur propre valeur. En même temps, elles pourraient apprendre à déléguer plus largement pour ne pas se surmener. Enfin, elles devraient prendre le temps de maîtriser les aspects techniques de leur travail.

INFJ

LES CREATIFS IMPLIQUES

Style:

Réussissant grâce à leur persévérance, leur originalité et le ~ sens de ce qui doit être fait, ces personnes s'impliquent totalement et mettent le meilleur d'elles-mêmes dans leur travail. C'est sur elles que l'on compte pour trouver des idées innovantes. Détermination tranquille, conscience professionnelle et prise en compte des autres les font respecter pour leurs principes intangibles. Elles possèdent une solide intuition, source de leur inspiration, ce qui est Fondamental pour elles. Selon toute évidence leur leadership provient davantage de leur capacité à faire adhérer les autres à leurs idées qu'à un commandement autoritaire.

Mots-clés:

impliqué - concepteur - participatif - créatif - profond - déterminé - compréhensif - à l'écoute - convaincant - innovant - idéaliste - intense - loyal - persévérant - réservé - sensible - sérieux

Milieu professionnel optimal:

Ces personnes préfèrent un environnement qui favorise les relations humaines conviviales et laisse une large place à la contemplation. Elles apprécient naturellement les milieux où elles auront l'occasion d'utiliser leur potentiel créatif. Le collègue idéal est quelqu'un qui arrondit les angles, qui fait tout pour rendre l'environnement confortable et qui s'assure du bien être des autres.

Modes de relations privilégiées:

On les respecte pour leur capacité à être à l'écoute des autres et pour l'attachement qu'elles témoignent à leurs principes. Elles font partie en général, d'un cercle de vieux amis en qui leur confiance est suffisamment profonde pour partager leurs pensées intimes. Elles s'entendent bien avec des personnalités complexes dont elles comprennent bien les émotions et les centres d'intérêts. Elles savent être attentives aux autres et s'en font des alliés en les valorisant.

Objectifs d'évolution:

Soucieux aujourd'hui d'harmonie à tout prix, elles gagneraient en dynamisme si elles se donnaient les moyens d'accepter la critique aussi bien que de la générer. Il serait bon qu'elles examinent sérieusement les idées en conflit avec leur système de valeur plutôt que de les rejeter systématiquement. Il faut qu'elles ouvrent leur champ de vision à l'ensemble des données, des faits et des problèmes afin de ne pas se focaliser sur une vision personnelle des choses construite une fois pour toute. Là encore toute remise en cause ne peut être que constructive!

INTJ

LES CONCEPTEURS CRITIQUES

Style:

Esprits originaux et innovateurs aussi bien dans l'action que dans la réflexion, ils sont particulièrement attirés par les problèmes complexes. Une forte confiance en leur capacité d'intuition leur assure un succès particulier dans la résolution des problèmes. Caractérisés comme sceptiques, critiques, indépendants, déterminés et obstinés, ce sont ceux qui se démarquent le plus des autres profils psychologiques. Ils sont doués pour concevoir des systèmes et applications dans les domaines de la logique et de la théorie. Ils attachent une très grande valeur à la compétence, tant à leur que celle d'autrui, et dirigent les autres aussi fermement qu'eux-mêmes.

Mots-clés:

Autonome - critique - décisif - ferme - doté d'un esprit de synthèse - indépendant - individualiste - inspiré - logique sérieux - doté d'une logique systémique - visionnaire.

Milieu professionnel optimal:

Ces personnes préfèrent travailler de façon autonome et apprécient un certain retrait favorable à la cogitation. Cependant, elles recherchent également les opportunités d'exercer leur créativité. Elles développent des collaborations efficaces de préférence avec des collègues stimulant intellectuellement, productifs et centrés sur des objectifs long terme en accord avec leur vision du futur.

Modes de relations privilégiées:

Ces personnes sont difficiles à manager car elles sont indépendantes, individualistes, déterminées et peu soucieuses des conditions ou des personnes environnantes. Leur résistance à la critique ou à l'indifférence fait qu'on les considère souvent comme des inflexibles.

Objectifs d'évolution:

Ces personnes gagneraient à s'astreindre à une analyse plus approfondie de leurs idées et à développer une vision plus réaliste, ce qui devrait favoriser l'aboutissement fructueux de leurs projets. Cela devrait les aider à être plus ouvertes et moins obstinées dans l'échange d'idées avec les autres. Elles doivent réaliser qu'un projet requiert des avis et des savoir-faire à tous les niveaux de sa réalisation et pas seulement dans sa phase créative. Elles doivent en outre accorder plus d'attention aux effets de leur comportement dans leur relation avec les autres.

ISTP

LES ANALITIQUES PRAGMATIQUES

Style:

Ces personnes peuvent être définies comme des ‘spectateurs sur la réserve’ Elles sont calmes et réservées. Elles observent et analysent la vie avec une curiosité détachée entrecoupée de réflexions humoristiques, inattendues et originales Esprits logiques et analytiques, elles ne se laissent pas convaincre facilement mais sont sensibles à des démonstrations et des arguments fondés sur des faits concrets. Ces personnes sont portées à l’action, précises, infatigables mais s’abstiennent de tout gaspillage d’énergie car elles ont l’inefficacité en horreur. Elles manifestent un intérêt particulier pour le travail en profondeur et sont donc souvent portées à développer leur excellence dans le domaine des sciences appliquées et de l’ingénierie. Socialement, elles ont tendance à se montrer timides avec tout le monde sauf avec le cercle de leurs intimes.

Mots-clés :

Adaptable - analytique - appliqué - curieux - esprit d’à propos - Objectif - indépendant - logique – observateur - pratique - réaliste - réfléchi - déterminé — spontané.

Milieu professionnel optimal :

Ces personnes sont à l’aise dans un contexte d’action et au sein d’une équipe travaillant à la résolution de problèmes immédiats. Elles aiment agir de manière indépendante et sans trop de contraintes d’organisation, de règles et de régulations. Elles préfèrent les projets qu’elles peuvent maîtriser seules.

Modes de relations privilégiées:

Bien qu’ayant une tendance à la timidité, ces personnes aiment à être dans l’action et préfèrent démontrer leurs idées par l’exemple. Elles apprécient la communication directe et disent sans détour ce qu’elles pensent. Elles sont loyales et généreuses dans leurs relations amicales.

Objectifs d’évolution:

Ces personnes pourraient gagner à prendre conscience du bien-fondé de l’autorité hiérarchique et à réduire leur tendance à l’insubordination, il est important qu’elles apprennent à travailler de manière planifiée, en collaboration selon un rythme soutenu sur des objectifs bien défini Enfin, elles devraient acquérir une plus grande ouverture aux manières de voir et aux besoins des autres.

ISFP

LES COOPERATIFS LOYAUX

Style:

D'aspect modeste, réservées et calmes, ces personnes présentent un visage néanmoins amical au monde qui l'entoure. Dotées d'une grande chaleur intérieure qu'elles ne laissent que peu transparaître, elles s'arrangent pour éviter les désagréments mais défendent néanmoins leurs convictions avec passion. Elles ne se positionnent généralement pas en leader mais s'avèrent être des assistants fortement impliqués. Elles sont tolérantes, souples, ouvertes d'esprit adaptables. Elles recherchent la simplicité et la liberté. Elles digèrent l'expérience profondément, en fonction de leurs convictions intérieures fortes. Elles ne pensent pas à dominer, à impressionner les autres. Elles valorisent les personnes qui manifestent une démarche de réflexion sur leurs finalités et croyances intérieures. Elles savent bien vivre moment présent et prennent leur temps pour faire les choses.

Mots-clés:

Adaptable - attentionné - coopératif - vigoureux – souple - doux - équilibré - loyal - modeste - observateur - patient réaliste - réfléchi - réservé - sensible - spontané - compréhensif.

Milieu professionnel optimal

Ces personnes aiment à être dans un environnement de travail adapté, harmonieux, prenant en compte les individus. Elles aiment collaborer avec des collègues qui mènent leurs tâches tranquillement, courtoisement et avec plaisir. L'environnement de travail qui leur convient doit être attrayant, permettre une certaine souplesse et leur réserver un endroit "privé" pour travailler.

Modes de relations privilégiées:

Ces personnes s'avèrent particulièrement aptes à bien collaborer au travail d'une équipe. Elles acceptent d'être dirigées, ne passent pas leur temps à juger les autres et ressentent peu de besoins de domination pour s'affirmer. Elles travaillent mieux avec des personnes qui sont sur la même longueur d'onde qu'elles et qui comprennent leurs buts. Pour convaincre et motiver les autres, elles utilisent plutôt la persuasion et la loyauté que la critique.

Objectifs d'évolution:

Il semblerait important pour ces personnes de développer plus d'assurance et une attitude plus sceptique dans leur travail. Il leur faudrait apprendre à analyser et non plus simplement à accepter. Elles devraient pouvoir supporter les critiques sur leur travail sans être submergées par leur sensibilité, savoir reconnaître la valeur de leurs contributions et pouvoir fournir aux autres des critiques constructives. Pour ce faire, elles auront peut-être besoin de développer une vue à plus longue portée vers le futur, de réfréner leurs impulsions ainsi que d'organiser leur temps et ressources à l'avance.

INFP

LES IMAGINATIFS DEVOUES

Style:

Ces personnes sont enthousiastes et loyales et n'affichent leur engagement ou implication qu'auprès de leurs proches. Leurs sentiments les plus profonds sont d'ailleurs rarement exprimés. Elles cachent leur attachement sous un masque de quiétude et de réserve. Elles aiment apprendre. Elles s'attachent à développer des idées, langages et projets qui leur sont propres. Leur principale force réside dans la conviction intuitive qu'il est possible d'atteindre autre chose si l'on dépasse le connu, l'évident. Elles travaillent mieux si elles croient fortement en ce qu'elles font et peuvent même dans de tels cas endosser de lourdes responsabilités. Elles peuvent être qualifiées de souples, tolérantes et ouvertes d'esprit.

Mots-clés:

Adaptable - engagé - impliqué - créatif - curieux – profond - dévoué - vigoureux - doux - imaginaire - indépendant - inquisiteur - loyal - réticent - vertueux.

Milieu professionnel optimal:

Ces personnes préfèrent travailler avec des individus engagés, ayant de fortes convictions dans un climat de coopération et avec un minimum de bureaucratie. Elles aiment se trouver dans un environnement susceptible de les stimuler mais qui leur ménage aussi des temps calmes de réflexion.

Modes de relations privilégiées:

Elles ont des sentiments profondément arrêtés sur les autres et sont souvent trop occupées pour être vraiment sociables. Elles expriment rarement leurs sentiments ouvertement mais restent loyales et dévouées aux personnes et aux causes. Elles communiquent leurs sentiments de préférence par écrit plutôt que par oral. Elles travaillent mieux seules et sans être interrompues.

Objectifs d'évolution:

Ces personnes gagneraient à développer leur compétence dans la gestion de projet réaliste. Il serait important qu'elles adoptent un positionnement fort allant de pair avec le fait de savoir dire non, il leur serait également profitable de savoir abaisser le niveau de leurs exigences pour éviter la frustration du perfectionniste.

INTP

LES INTELLECTUELS PERSPICACES

Style:

Fortement analytiques et objectivement critiques, ces personnes sont des esprits logiques pointilleux. Principalement intéressées par les idées et très curieuses, elles ont peu de goût pour les bavardages et mondanités. Elles sont calmes et réservées mais peuvent discuter avec véhémence des sujets qu'elles ont étudiés ou auxquels elles se sont intéressées sérieusement. Elles apprennent vite et leur intuition renforce leur perspicacité, leur ingéniosité et leur curiosité intellectuelle. Elles s'attachent à des centres d'intérêts bien définis, sont persévérantes et se laissent peu influencer par l'autorité.

Mots-clés:

Autonome - avide de connaissances - curieux - fouineur - détaché - indépendant - logique - original - pointu - réfléchi - réservé - décidé - sceptique - spéculatif - théorique.

Milieu professionnel Optimal:

Ces personnes aiment travailler dans un environnement informel qui favorise l'autonomie, ménage l'intimité et les possibilités de faire leur travail de manière recluse et indépendante, tout en étant au sein d'une équipe de collègues qui travaillent de la même manière sur des problèmes ardu.

Modes de relations privilégiées:

Parfois qualifiées de calmes et réservées, ces personnes échangent essentiellement avec les autres en mettant à contribution leurs capacités rationnelles. Elles apprécient les conversations d'un niveau élevé concernant des sujets pointus ou d'importance et ne tolèrent pas les discussions de salon. Elles ont des difficultés à exprimer leurs émotions et sont donc difficiles à connaître plus intimement.

Objectifs d'évolution :

Ces personnes gagneraient à apprendre à être à l'écoute des besoins des autres et à veiller à se rendre compréhensibles afin que l'on puisse apprécier ce qu'elles expriment. Passer plus de temps sur les détails pratiques et le suivi des projets pourrait les aider.

ESTP

LES ENTHOUSIASTES DU CONCRET

Style:

Ces personnes sont pragmatiques. Elles croient en ce qu'elles voient, entendent et savent directement. Elles sont persuadées de trouver une solution à tout problème une fois qu'elles en ont compris les données. Elles travaillent mieux sur des éléments qui peuvent être pris en main, décomposés, regroupés. Elles sont fortement et activement intéressées par tout ce qu'elles peuvent voir, sentir, toucher, entendre ou goûter, particulièrement lorsqu'il s'agit de choses nouvelles. Excellentes pour résoudre des problèmes, elles ont une bonne capacité à sentir le besoin du moment et à mettre le doigt dessus. Elles retiennent, utilisent et se rappellent d'un grand nombre de faits. Elles ont un goût artistique prononcé et un jugement sûr en la matière. Elles manipulent les outils et matériaux avec habileté. Ces personnes sont pleines de ressources.

Mots-clés:

actif - adaptable - sur le "qui-vive" - charmant - facile à vivre - plein d'énergie - amical - cordial - de bonne composition - extraverti - persuasif - apprécié - pragmatique - rapide - réaliste - spontané - plein de ressources.

Milieu professionnel optimal:

Ces personnes préfèrent un environnement de travail technique qui soit cependant souple, avec un minimum de contraintes et du temps pour prendre du plaisir tout en répondant aux besoins du moment. Elles aiment à travailler au sein d'une équipe qui attache de la valeur à l'expérience originale et aiment un cadre de travail esthétique.

Modes de relations privilégiées:

Diplomates, voici de bonnes négociatrices conscientes des désirs et des besoins des autres. Elles sont agréables à fréquenter, amusantes et intéressantes. Elles vont de l'avant et prennent des risques dans leurs relations.

Objectifs d'évolution:

Ces personnes gagneraient à apprendre à pondérer leur spontanéité et parfois même leurs actions audacieuses en fonction d'objectifs planifiés et réalistes. Cela leur permettrait sans doute de canaliser plus efficacement leur sens de l'engagement envers quelque chose qui vaille le coup: elles dirigeraient mieux ainsi leur grande énergie vers une fin constructive.

ESFP

LES RELATIONNELS INSTINCTIFS

Style :

De contact facile, extraverties, amicales et tolérantes, ces personnes comptent avant tout sur leurs intuitions. Elles savent rechercher des solutions satisfaisantes plutôt que d'imposer ce qu'il serait bien de faire. Elles communiquent autour d'elles leur enthousiasme et contribuent à rendre ainsi la vie plus joyeuse à ceux qui les entourent. Elles sont sans a priori, ouvertes d'esprit et tolérantes pour à peu près tout le monde y compris elles-mêmes. Elles excellent dans les situations qui requièrent du bon sens et de l'habileté pratique tant avec les personnes qu'avec les choses. Elles sont généreuses et optimistes, aiment la compagnie et l'émulation. Elles sont curieuses de tout et attirées par tout ce qui peut leur apporter de nouvelles relations et des sensations nouvelles. Elles sont pleines de tact, bienveillantes et sont sincèrement intéressées par les autres. Elles sont douées pour les relations humaines. Leur façon d'apprendre est fondée sur l'expérience directe plus que sur les méthodes traditionnelles d'apprentissage à base de manuels et de lectures.

Mots-clés :

Adaptable - coopératif - facile à vivre - enthousiaste - amical - extraverti - bon joueur - plaisant - réaliste - sociable - bienveillant - plein de tact - communicatif - tolérant - animé - spirituel.

Milieu professionnel optimal :

Ces personnes ont besoin d'un environnement de travail vivant, dynamique et dont le but est l'action. Elles aiment être au sein d'une équipe dont les membres s'intéressent aux problèmes concrets et aux personnes. Elles sont faciles à vivre grâce à leur capacité à travailler en harmonie.

Modes de relations privilégiées :

Ces personnes sont ouvertes d'esprit et particulièrement attentives aux autres. Spirituelles, elles sont d'une compagnie agréable. Elles ont le sens du jeu et brillent dans les conversations. Elles excellent dans la résolution de conflits et savent gérer les situations à enjeux personnels délicats. Elles sont comme un poisson dans l'eau dans les relations humaines, et en sont généralement payées de retour car on les aime beaucoup.

Objectifs d'évolution :

Elles gagneraient à développer leur capacité à "creuser" les situations afin de s'assurer de n'avoir pas laissé de problèmes sans réponse derrière la relation plaisante et directe qu'elles savent instaurer. Elles devraient rechercher un meilleur équilibre entre leurs loisirs et leur temps de travail. Enfin, en matière de prise de décision, elles gagneraient à pondérer leur impulsivité par des considérations rationnelles et une vision à long terme.

ENFP

LES INNOVATEURS INFATIGABLES

Style:

Enthousiastes, chaleureuses, spirituelles, ingénieuses, imaginatives, ces personnes sont capables de faire pratiquement tout ce qui les intéresse. Innovatrices infatigables, elles conçoivent toujours de nouvelles manières de faire. Leur énergie est considérable tant qu'il s'agit de mettre en oeuvre des projets qui sont le fruit de leur imagination et de leur initiative. Ces personnes savent utiliser leur jugement pour approfondir et valider leurs flashes intuitifs. Observatrices nées, sachant faire preuve de charme et de séduction, elles savent aider tous ceux qui ont un problème.

Mots-clés :

Adaptatif, créatif, curieux, dynamique, enthousiaste, expressif, amical, souple, imaginatifs, indépendant, individualiste, inspiré, inventif, perceptif, insatiable, spontané, bienveillant, compréhensif, doué, chaleureux.

Milieu professionnel optimal :

Ces personnes vivent idéalement dans un environnement coloré qui comporte le minimum de contraintes et un maximum de collègues vifs et créatifs. Elles préfèrent des conditions de travail favorisant l'implication et la participation de tous ainsi que le développement des potentialités.

Modes de relations privilégiées :

Possédant un large réseau relationnel, ces personnes savent maintenir des liens avec chacun. Douées pour la compréhension des autres, délicates et chaleureuses, elles possèdent une grande ouverture d'esprit et s'emploient à envisager tous les problèmes personnels de façon originale.

Objectifs d'évolution:

Il est sans doute important pour ces personnes d'optimiser la gestion du temps et des projets, d'éviter de se disperser sur de nouveaux objectifs avant d'avoir achevé les précédents, et de mieux se concentrer sur les détails pertinents. Une meilleure organisation du travail notamment en hiérarchisant précisément leurs tâches leur serait profitable.

ENTP

LES PROMOTEURS DU CUANGEMENT

Style :

La rapidité et l'ingéniosité caractérisent les personnes de ce type. Elles se montrent douées pour des activités multiples. Stimulantes, alertes, directes, leur compagnie est justement appréciée. Intuitives et très sensibles au comportement des autres, elles savent utiliser cet atout pour les entraîner dans leurs projets. Allant d'un intérêt à l'autre, elles savent argumenter toute la palette de leurs désirs. Portées à l'innovation et à l'aventure, relevant les défis, elles se montrent pragmatiques et savent garder un objectif en ligne de mire. Généralistes ou multi spécialistes, elles aiment se sentir compétentes dans des domaines divers et apprécient cette aptitude chez les autres.

Mots-clés :

Adaptatif, analytique, compétitif, astucieux, créatif, entreprenant, enthousiaste, indépendant, individualiste, stimulant, inventif, direct, investigateur, doué, stratégique.

Milieu professionnel optimal :

Elles préfèrent un environnement qui encourage la prise de risques et l'autonomie. L'équipe idéale pour ces personnes est composée de membres indépendants, impliqués dans la résolution de problèmes complexes. Le minimum de contraintes administratives et bureaucratiques est leur meilleur contexte de travail.

Modes de relations privilégiées :

Bien qu'elles tendent vers le maximum de neutralité, ces personnes sont capables d'inspirer les autres par leur enthousiasme naturel. Préférant comprendre plutôt que juger, elles mettent une bonne dose de créativité et d'imagination dans leurs relations. Elles sont généralement plus sensibles à la façon dont les autres peuvent gérer leur travail qu'aux répercussions de leur travail sur les autres.

Objectifs d'évolution:

Pour éviter qu'un de leurs projets soit appauvri ou finisse sur une impasse, ces personnes devraient s'impliquer personnellement dans la gestion des détails, du suivi et du contrôle de la mise en oeuvre. Savoir définir et fixer des priorités réalistes, des objectifs et des échéanciers, savoir répartir les tâches représentent leurs principaux besoins à développer.

ESTJ

LES ORGANISATEURS PRAGMATIQUES

Style :

Ces personnes aiment organiser des projets et se donner les moyens de mener à bien leur réalisation. Centrées sur la tâche, elles ont tendance à se concentrer sur ce qui doit être accompli délaissant les personnes qui sont censées accomplir l'action. Pratiques, réalistes, "terre à terre", ces personnes sont portées naturellement vers les affaires ou la mécanique. Elles ne s'intéressent donc pas à tout ce qui ne peut avoir de répercussions pratiques à leurs yeux. Responsables, ordonnées, sans arrière-pensée, on peut compter sur elles. Elles s'investissent dans des activités collectives.

Plus motivées par les faits et les réalisations immédiates, la prospective n'est pas leur fort: elles se basent sur leurs expériences passées et sur les faits solides pour résoudre les problèmes. Elles aiment travailler sur des missions où le résultat de leur action est immédiatement tangible.

Mots-clés:

Battant, analytique, consciencieux, décidé, direct, efficace, concret, énergique, neutre, logique, objectif, organisé, pratique, responsable, sérieux, structuré, systématique, minutieux.

Milieu professionnel optimal :

Un environnement structuré, orienté vers les résultats, où l'on peut se donner "à fond" dans une ambiance laborieuse correspond au style de ces personnes. Elles atteignent mieux leurs objectifs dans un contexte structuré et qui valorise les résultats

Modes de relations privilégiées :

Aimant à organiser et à diriger les choses, sérieux, énergique, minutieux, ces personnes sont plus concernées par des considérations pratiques que portées vers la vie affective. Pour elle, les relations doivent être solides et durables Mais elles peuvent se montrer exigeantes, voire dures quant à la discipline. Ce sont cependant des personnes faciles à cerner et on comprend leur comportement car peu d'éléments en demeurent cachés.

Objectifs d'évolution :

Avant de tirer les conclusions, Ces personnes devraient apprendre à tenir compte davantage des faits et avoir plus de considération pour l'aspect humain. Elles devraient savoir développer leur patience, adopter un rythme de travail moins dur avec les autres et reconnaître leur contribution.

ESFJ

LES RELATIONNELS CONSCIENCIEUX

Style :

Chaleureuses, cordiales, loquaces, populaires, consciencieuses, ces personnes sont des opératrices nées. Elles sont souvent membres actifs d'associations. Aimant valoriser les autres, elles travaillent mieux lorsqu'on leur prodigue des encouragements et des louanges. Ressentir la cordialité et la chaleur de leurs collègues est une source de satisfaction. Mais ces personnes font aussi preuve d'un esprit pratique, réaliste, avec les pieds sur terre qui savent se satisfaire de ce qu'elles ont. Plutôt conformistes, elles se montrent responsables et hardies à la tâche. Peu intéressées par les abstractions ou les sujets techniques, leur motivation principale réside dans tout ce qui a trait concrètement et directement aux autres.

Mots-clés:

Compatissant, consciencieux, coopératif, amical, loyal, convaincu, méthodique, extraverti, personnel, populaire, réaliste, responsable, sociable, bien intentionné, attentionné, minutieux, conformiste.

Milieu professionnel optimal:

Ces personnes s'épanouissent dans un environnement coopératif et chaleureux où peuvent s'exprimer la convivialité, l'entraide, le service mutuel. Cependant elles ont besoin d'un cadre d'activité fortement structuré où les orientations sont claires et les objectifs bien définis.

Modes de relations privilégiées:

Coopératives, ouvertes aux autres et sensibles à leur opinion, ces personnes donnent une grande importance à leurs relations: elles s'emploient donc à les cultiver de tout leur cœur et de toute leur volonté. Attachées à l'opinion d'autrui autant qu'à leur propre jugement, elles admettent difficilement l'indifférence et la critique.

Objectifs d'évolution:

Conduire une analyse complexe, évaluer un conflit à sa juste mesure, apprendre à l'accepter tel quel, s'attacher résoudre un problème dans tous ces détails concrets sont parmi les principaux besoins de développement des personnes de type ESFJ. En un mot, elles devraient ouvrir les yeux sur les situations jugées comme désagréables ou conflictuelles et les envisager telles qu'elles sont réellement.

ENFJ

LES LEADERS IDEALISTES

Style :

Extrêmement concernées par ce que les autres pensent et désirent, les personnes de ce type dirigent leurs actions en tenant compte de leurs sentiments. Leur tact et leur aisance leur permettent d'argumenter leurs propositions et d'animer des réunions. Leur tendance à valoriser ce qu'il y a de meilleur chez les autres, à demeurer fidèles envers les gens, les institutions ou les causes qu'elles respectent les entraîne parfois à l'idéalisation. Parler en public les aide à développer leur pensée. Ce sont en général des personnes plus douées pour l'expression orale que pour l'écrit. Leaders nés, populaires, elles sont dignes de confiance: elles se montrent tolérantes et capables de pardonner. Actives, elles consacrent beaucoup de temps à achever ce qu'elles entreprennent.

Mots-clés :

Attentionné, concerné, sympathique, consciencieux, diplomate, énergique, enthousiaste, expressif, idéaliste, loyal, convaincu, généreux, méthodique, populaire, responsable, sociable, orateur.

Milieu professionnel optimal :

Un environnement ordonné qui ne subisse pas trop de changements et qui offre le maximum de possibilités à l'expression de soi correspond aux personnes de ce type. Elles valorisent la stimulation, l'entraide collective, et l'harmonie. Elles aiment à travailler dans un entourage impliqué à changer le monde pour le bien-être de tous.

Modes de relations privilégiées :

A la fois aide et ressource ces personnes sont capables d'une générosité inhabituelle envers les autres. Populaires et douées pour les débats publics, elles sont soucieuses de leurs responsabilités sociales. Il y a peu de place chez elles pour la critique et elles préfèrent en général la civilité et les marques d'attention envers la collectivité.

Objectifs d'évolution:

Gérer les conflits d'une manière plus positive est peut-être leur principal objectif de développement. Elles doivent apprendre à mettre en réserve leurs sentiments personnels et relationnels afin d'acquérir une vision plus objective. Accepter que chacun ait des limites et que la confiance aveugle ne soit pas toujours adaptée, leur serait souvent utile.

ENTJ

LES MANAGERS DE L'EFFICACITÉ

Style :

Accomplir est le plaisir numéro un de ces personnes: elles veulent diriger tout ce qui leur tombe sous la main! Elles aiment prévoir, organiser, planifier. Elles sont capables d'efforts considérables pour atteindre leurs objectifs et toujours en respectant les délais. Elles recherchent les postes de leader et s'expriment de manière franche et sympathique. Douées pour les études et pour le travail, elles sont en général très bien informées et cherchent avant tout à enrichir leur capital de connaissances et de savoir-faire. Elles aiment à donner un sens aux choses et seraient insatisfaites d'une activité qui n'exploiterait pas leur intuition. Mais ne supportant ni le flou, ni l'embarras, tous leurs efforts sont tendus vers l'efficacité, la rentabilité, le respect des objectifs et des délais: à leur yeux, l'inefficacité est une faute grave qui justifie la plus grande rigueur.

Mots-clés :

Battant, agressif, analytique, relevant les défis, contrôlé, critique, décidé, équitable, innovateur, intuitif, logique, objectif, organisé, direct, droit, stratégique, systématique, théorique, inflexible.

Milieu professionnel optimal :

Ces personnes veulent travailler dans un environnement structuré, offrant des défis à relever, des objectifs à atteindre et des décisions judicieuses. Leurs conditions de travail préférées sont la compagnie de collègues indépendants, autonomes et intellectuellement pointus.

Modes de relations privilégiées :

Diriger les autres et les conduire avec autant d'exigences qu'elles ont vis-à-vis d'elles-mêmes est un besoin profond chez les personnes de ce type. Valorisant la logique, elles laissent peu de place à la dispersion et la gratuité. Critiques avec les autres, elles peuvent parfois paraître insensibles aux sentiments.

Objectifs d'évolution :

Donner plus de poids à la connaissance des autres en certaines circonstances, avoir une analyse plus fine avant de prendre une décision, savoir attendre que la confiance soit manifestée par les faits eux-mêmes avant de chercher à la susciter chez les autres, éviter de « vendre la peau de l'ours avant de l'avoir tué », sont les principaux objectifs d'évolution. Bref, donner plus de sens à leur activité et à leur environnement professionnel pour ne pas se laisser emporter par « l'action pour l'action ».

Vous voilà plus clairvoyant sur votre STYLE. Afin de poursuivre votre découverte et compléter votre profil psychologique, nous vous invitons à lever le voile sur vos préférences dans le domaine professionnel. L'exercice qui va suivre va vous permettre de repérer votre Carriérotpe.

Traits de personnalité et orientation de carrière

Certains spécialistes de la gestion des carrières ont pu établir des correspondances directes entre les traits de la personnalité et les orientations de carrière. Le plus connu d'entre eux, John Holland a pu ainsi définir six catégories de «personnalité et d'activité correspondante». Ce sont ces catégories que nous baptisons «Carriérotpe» et qui vous sont présentés dans les pages qui suivent. Le carriérotpe est constitué par votre personnalité, le travail que vous aimez faire, les activités que vous valorisez ou le contexte professionnel susceptible de favoriser votre épanouissement.

LES SIX CARRIEROTYPES

(R) Réaliste	p 63
(J) Investigateur	p 64
(A) Artiste	p 66
(S) Social	p 67
(E) Entrepreneur	p 69
(C) Conformiste	p 71

Auto-diagnostic n°2. év

Auto-diagnostic n°2 : Évaluez votre carrièrotype

Pour vous aider à vous positionner par rapport à un type de carrière nous vous proposons un procédé rapide et pertinent qui est une simplification du test de John Holland.

Dans les pages qui suivent, vous allez trouver le détail des six carrièrotype. Pour faciliter votre lecture, nous avons adopté à chaque fois le même plan:

1. Style : un bref constat caractérisant les principaux styles comportementaux et les principales préférences du type
2. Mots-clés: une liste de qualificatifs associés au type et au style spécifique
3. le milieu professionnel optimal
4. les modes de relations privilégiées
5. les objectifs d'évolution nécessaires
6. Les activités les plus caractéristiques et le nom des métiers correspondants

L'exercice se joue en deux temps :

Tout d'abord, lisez attentivement la description détaillée des six types proposés. Sélectionnez celui qui vous semble le plus proche de ce que vous êtes dans votre vie professionnelle. Sélectionnez ensuite un second et un troisième type qui vous paraissent recouvrir certains autres aspects importants à vos yeux.

Notez dans l'espace ci-après la lettre qui correspond aux trois types que vous avez sélectionnés. Ces trois lettres constituent un code (code de Holland) : votre carrièrotype. Il représente la structure de base de vos activités, le noyau indispensable pour que votre travail soit également votre lieu d'expression et d'épanouissement.

PREMIER TYPE	-----
SECOND TYPE	-----
TROISIEME TYPE	-----

La deuxième phase de cet auto-diagnostic, consiste à rédiger, synthétiser les informations contenues dans votre premier, second et troisième type. Relisez bien ces trois pages et résumez-les avec vos propres mots et expressions. Ne retenez que les informations que vous estimez vous correspondre vraiment. Ajoutez toutes les idées, les pensées, ou les sentiments que vous jugerez utiles afin de compléter votre portrait. Ecrivez en toute liberté, sans vous retenir, en laissant aller votre plume ainsi vous éprouverez plus de plaisir à cette description globale de vous-même.

Des exemples peuvent vous aider à la rédaction de votre carrièrotype. Vous en trouverez dans le chapitre « Votre Profil Professionnel Personnalisé ».

MON CARRIEROTYPE : SYNTHESE

Pour chaque type, dans le premier paragraphe “Style”, figurent un certain nombre de centres d’intérêts professionnels.

D’autre part, dans le dernier paragraphe “Activités et Métiers” sont recensés, de manière non exhaustive, des métiers correspondant à chaque type.

Pour les trois types que vous avez retenus, relisez attentivement ces deux paragraphes et reportez dans le tableau ci-dessous l’ensemble des centres d’intérêts professionnels, les activités et les métiers qui suscitent votre motivation, (lui éveillent votre appétence professionnelle).

Repérez vos centres d’intérêt professionnel

Dans la foulée, ajoutez les activités et les métiers que vous n’avez pas rencontrés dans les descriptifs et qui vous intéressent, soit que vous les pratiquiez, soit que vous les envieiez chez d’autres, soit encore que depuis toujours vous en rêviez.

INDICE DE PRIORITE	CENTRES D’INTERETS PROFESSIONNELS

Votre liste est constituée. Maintenant, il vous faut hiérarchiser les cinq centres d'intérêts qui vous motivent le plus.

Pour l'activité ou l'intitulé de fonction que vous considérez comme d'un intérêt prioritaire, inscrivez le chiffre 1 dans la case «indice de Priorité» lui correspondant

Repérez ensuite l'activité ou l'intitulé de fonction qui vous motive en second et attribuez lui le chiffre 2.

Ainsi de suite jusqu'à la cinquième activité ou Intitulé de fonction qui vous intéresse à laquelle vous donnerez le chiffre 5.

Style:

Voici typiquement le style de la personne qui préfère traiter des choses concrètes plutôt que des idées ou des relations. Vivant au présent, le «réaliste» ne s'embarrasse ni du passé ni de l'avenir. Il a des aptitudes pour la mécanique, les tâches manuelles ou sportives et préfère éviter toutes missions, activités et valeurs qui demandent de la subjectivité, de l'abstraction et de la sociabilité. Fonctionnant par schémas de pensée et adhésion à des modèles, plutôt conservateur dans ses attitudes et comportements, le réaliste accrédite les valeurs établies et déjà testées. Soucieux de produire des objets utiles et bien faits, le terme «concret» est son maître mot. Enfin, sensible aux signes extérieurs de l'argent, du pouvoir et du statut social, il valorise tout ce qui a trait à ces valeurs.

Mots-clés:

Battant, concret, conservateur, direct, « qui met la main à la pâte », indépendant, résistant, physique, pratique, farouchement individualiste, ne comptant que sur soi, stable, fort, économe, traditionnel, habile.

Milieu professionnel optimal:

Le type «réaliste» préfère travailler en extérieur et manuellement. Il peut travailler dans un laboratoire, dans une usine ou dans un atelier de mécanique. Mal à l'aise dans un environnement guindé, il aime porter des vêtements confortables en compagnie de familiers qui lui ressemblent. Réussir une production utile, aller droit au but, voilà les moteurs de sa motivation. C'est pourquoi, il préfère travailler dans un contexte fortement structuré.

Mode de relations privilégiées:

Calme et plutôt d'un naturel réservé, le «réaliste» ne montre que peu d'émotions. Il s'entoure généralement d'un cercle restreint d'amis de longue date avec lequel il passe son temps libre. Il est sur ses gardes envers les nouveaux venus surtout ceux qui parlent, se comportent et agissent d'une façon qui lui paraît originale. Il peut montrer une loyauté toute épreuve envers les personnes, les organisations, et les règles conformes à un certain traditionalisme.

Objectifs d'évolution:

Développer son sens des relations peut représenter le principal objectif de développement du « réaliste ». Il a besoin d'apprendre à mieux connaître les autres et à être plus sensible à leurs besoins. Il devrait élargir son cercle relationnel à des personnes différentes et savoir mieux admettre les idées nouvelles.

Activités et métiers:

Toutes les activités qui concernent l'artisanat, la technique, l'agriculture, l'ingénierie, peuvent lui convenir. Ainsi, par exemple: architecte, entraîneur sportif, chauffeur, menuisier, électricien, technicien médical, dépanneur, ingénieur, exploitant agricole, agent forestier, horticulteur, officier de carrière, professeur d'éducation physique, officier de police, technicien en radiologie, vétérinaire, moniteur d'enseignement technique, etc.

Style:

Avec son esprit d'analyse, qui le porte vers l'abstraction, «l'investigateur» aime affronter la vie et ses problèmes par une approche rationnelle. Souvent érudit, il possède des capacités mathématiques et scientifiques évidentes, ainsi qu'une bonne dose de confiance en lui-même. Une certaine hardiesse intellectuelle l'anime il réussira dans les milieux scientifiques et universitaires. Il tient aux valeurs établies et cherche à éviter le contact avec des personnes ou des groupes trop excentriques.

Mots-clés:

Analytique, créatif, curieux, chercheur, indépendant, méticuleux, intellectuel, original, précis, rationnel, conformiste.

Milieu professionnel optimal:

Le type «investigateur» préfère travailler dans les laboratoires, les bibliothèques, les universités ou tout autre contexte où il peut donner libre cours à son goût pour la recherche et l'étude. Il a tendance à travailler seul. Il s'avère être un collaborateur efficace lorsqu'il est suffisamment motivé et que son rythme et son organisation de travail sont admis. Il préfère collaborer avec des personnes soucieuses de mener leur mission à leur terme et valorisant une démarche réfléchie et logique.

Mode de relations privilégiées:

Pour « l'investigateur » le meilleur mode de relation demeure une grande discussion intellectuelle, fortement argumentée sur des thèmes qui relèvent de son expertise. Il peut disparaître de la circulation lorsqu'il est profondément impliqué dans un projet, lorsqu'il étudie un nouveau concept ou acquiert un nouveau savoir-faire. Il s'entoure généralement d'un cercle restreint d'amis de longue date : des proches ou des collègues. Il gravite dans des milieux où l'on accorde son style de vie à ses intérêts intellectuels.

Objectifs d'évolution:

Développer le sens des relations, et plus particulièrement le management d'équipes, peut représenter le principal besoin de développement de « l'investigateur ». S'affirmer, s'exercer à communiquer clairement des concepts abstraits peut lui être d'une aide précieuse. Certains « investigateurs » peuvent aussi avoir besoin de développer l'organisation de leur travail et le sens de la prise de décision pratique et stratégique.

Activités et métiers:

Les sciences, les sciences humaines, les mathématiques, et divers secteurs techniques dont l'électronique, l'ingénierie, et les sciences médicales sont les principaux secteurs qui attirent l'investigateur. Ainsi, par exemple il peut devenir: médecin, professeur d'université, biologiste, chimiste, vétérinaire, programmeur informaticien, dentiste, diététicien, géographe, géologue, mathématicien, infirmier, opticien, pharmacien, kinésithérapeute, physicien, psychologue, responsable de recherche et développement, professeur de sciences naturelles, sociologue, ingénieur système, etc.

Style:

Le type «artiste» a tendance à s'appuyer sur ses sentiments et son imagination pour accomplir sa tâche. Expressif, original, intuitif, anti-conformiste, introspectif, indépendant, doué pour les arts (jouer la comédie, de la musique, écrire, peindre, sculpter, etc.), son potentiel créatif est une source d'expression inépuisable qui le mène à être un concepteur plutôt qu'un réalisateur. L'artiste est comme un poisson dans l'eau dans les activités concernant la musique, la littérature, les beaux-arts, l'art dramatique, la publicité, le journalisme, ou tout autre secteur de création et de conception (concevoir des logiciels, des services, des nouveaux produits ...).

Mots-clés:

Créatif, émotif, expressif, idéaliste, imaginatif, impulsif, indépendant, intuitif, anti-conformiste, original, spontané.

Milieu professionnel optimal:

Le type «artiste» préfère un environnement calme, peu structuré, informel et secret où il peut travailler seul ou en compagnie d'un groupe restreint partageant le même projet et laissant une large part à leur libre expression. Il travaille mieux sans directive dans un contexte qui valorise son travail et où la démarche suivie est plus importante que les résultats et la qualité du travail plus pertinente que son volume.

Mode de relations privilégiées:

Bien qu'il préfère utiliser sa production pour exprimer ses émotions et ses pensées, «l'artiste» est capable de communiquer de manière spontanée, attentionnée et d'exprimer ses idées avec une grande force émotive. Il s'entoure généralement de personnes exerçant également des activités impliquant l'expression créative ou la fabrication de produits artistiques.

Objectifs d'évolution:

Développer une communication plus rationnelle et structurée, renforcer le sens de l'organisation et de la planification, sont les principaux objectifs de développement de «l'artiste». Il a besoin d'être plus attentif, de montrer plus de considération et de respect pour les idées qui ne sont pas les siennes. Le soin du détail, la minutie, la recherche d'information, sont aussi à développer.

Activités et métiers

Bien évidemment, le type «artiste» se retrouve dans la musique, la littérature, l'art dramatique ou tout autre secteur concernant la créativité et l'expression de soi. Ainsi, les métiers qui lui correspondent, peuvent être par exemple: acteur, concepteur-rédacteur publicitaire, architecte, professeur d'arts, auteur, danseur, esthéticien, producteur cinéma ou vidéo, cinéaste, designer, publicitaire, metteur en scène, créateur de mode, styliste, illustrateur, décorateur, journaliste, linguiste, directeur artistique, graphiste, musicien, photographe, dramaturge, sculpteur, etc.

Style.

Sensible aux besoins des autres, le type «social» leur voue un intérêt supérieur. Aimant rendre service, compréhensif, souvent doué pour la pédagogie, il est peu porté vers les sciences et la technique. Il valorise plutôt les activités sociales, la compréhension et la résolution de problèmes sociaux ainsi que la qualité des relations interpersonnelles.

D'un naturel généralement gai et impulsif, aimant apprendre et communiquer, il emploie ses talents et ses convictions pour influencer sur le comportement des autres.

Mots-clés:

Concerné, coopératif, moral, amical, généreux, authentique, serviable, humanitaire, bienveillant, perceptif, responsable, sensible, sociable, supporter, civil, compréhensif.

Milieu professionnel optimal:

Le type «social» est à l'aise dans toutes sortes d'environnements dès lors qu'il travaille au service des autres ou à la promotion et à l'application de politiques d'actions sociales et humanitaires. Bon partenaire dans une équipe, un contexte harmonieux et chaleureux est une des conditions qui l'aide à accomplir sa tâche.

Mode de relations privilégiées:

Chaleureux, amical, ouvert et communicatif, le «social» peut avoir un cercle très large et diversifié d'amis et de collègues avec lesquels il partage le sens et la valeur de la diversité humaine. Comprenant les sentiments, il est souvent le confident vers lequel amis et relations viennent chercher conseil.

Objectifs d'évolution:

Le «social» devrait compléter son sens des relations humaines par des compétences de gestionnaire et d'organisateur. Tenir compte des aspects stratégiques et politiques des relations professionnelles lui permettrait de mieux affronter les situations conflictuelles et le management des hommes. Etre capable d'évaluer un budget, de contrôler les contraintes financières et administratives, enfin, tout ce qui dans une organisation vise à l'efficacité, sont des points à développer pour passer de son penchant pour le social à un véritable professionnalisme.

Activités et métiers:

Le type «social» se retrouve dans les activités concernant la pédagogie, l'aide sociale, les soins, les ressources humaines, les services liés aux loisirs, et toutes les professions qui sont au service des autres. Ainsi, par exemple: assistant social, psychologue, formateur, enseignant d'élèves difficiles ou handicapés, hôtesse d'accueil, médecin, travailleur social, éducateur, infirmier, hôtelier, agent de tourisme, conseil en ressources humaines, conseiller d'orientation, avocat des grandes causes de la défense du consommateur, de l'environnement, etc.

Style:

“L’entrepreneur” a tendance à se comporter de manière dominatrice, persuasive et hardie. Il accorde une place importante aux questions économiques et stratégiques et il est donc attiré par le pouvoir et les rôles dirigeants. Battant, confiant en lui-même, mais aussi sociable et populaire, il est doué pour diriger les autres, pour les convaincre même s’il manque de rigueur “scientifique”. Aimant influencer les autres, il utilise ses qualités relationnelles et sociales pour atteindre ses objectifs économiques ou stratégiques.

Mots-clés:

Aventurier, combatif, ambitieux, sûr de soi, battant, confiant, dominateur, persuasif, dynamique, politique, stratège, sociable, éloquent, habile, négociateur, attaché aux signes du pouvoir.

Milieu professionnel optimal:

«L’entrepreneur” préfère un environnement bien structuré mené de main ferme, aux orientations précises, où chacun se consacre à la réalisation d’objectifs clairs. C’est un manager qui excelle dans l’organisation et la conduite d’équipes. Capable de faire produire à partir de programmes extrêmement rigoureux. Il attend bien sûr en retour une rémunération digne de son niveau d’efficacité.

Mode de relations privilégiées:

Expansif, doué pour la communication, «l’entrepreneur⁴ donne toute son énergie à accompagner les autres vers la réalisation de résultats. Communiquant actif, il peut entretenir un large réseau de relations personnelles et professionnelles. Energique, convaincu, il utilise ses talents et atouts personnels au service de la collectivité et de la société en général.

Objectifs d’évolution :

Développer la compréhension d’autrui, le respect des idées et des comportements différents peuvent représenter les principaux objectifs de développement de « l’entrepreneur ». Il a besoin, d’autre part, de perfectionner ses capacités à initier et entretenir la communication dans une équipe, particulièrement en termes de reconnaissance et de valorisation du travail. Enfin, il devrait être un peu moins “le nez sur le guidon” et plus concerné par les stratégies à long terme, prenant en compte une dimension prospective.

Activités et métiers:

Le type «entrepreneur” se retrouve dans la vente, le management, le marketing, dans toutes les professions qui consistent à superviser les autres et à les diriger, mais aussi dans les métiers ayant trait à la loi, au conseil, à la politique. Ainsi, par exemple: Président Directeur Général, Directeur Général, Directeur d’un service, d’une unité, créateur d’entreprise, avocat, juge, homme d’affaires, homme politique, représentant, patron d’un commerce, courtier, acheteur, conseil marketing, consultant, chef de produit, gérant, restaurateur, etc.

Style:

Le «conformiste» aime la précision et l'ordre. Organisé, il donne le meilleur de lui-même dans des contextes cadrés où l'on parle avec le juste mot et où les comptes sont suivis au centime près. Conservateur, méticuleux, ordonné, il est doué pour la gestion et le classement des données ou des documents. Il possède un sens élevé du devoir et de la rentabilité. Il apprécie le bien-être matériel et les marques de statut social.

Mots-clés:

Ponctuel, prudent, conventionnel, consciencieux, conservateur, efficace, ordonné, persévérant, besogneux, pratique, précis, prévisible, calme, stable, responsable, méthodique.

Milieu professionnel optimal:

Le type «conformiste» préfère l'environnement sécurisant d'un service au sein d'une organisation aux règles et aux procédures clairement définies. La définition précise de sa tâche et de sa mission est pour lui essentielle. Il peut ainsi travailler de façon autonome dans une équipe et y apporter sa contribution. C'est un subordonné dévoué et travailleur d'autant plus si son supérieur lui montre qu'il apprécie sa production. Occupant un poste d'encadrement, il y valorisera l'efficacité. Son mode de management est fortement rationnel et vise des objectifs clairement exprimés. La sécurité est une valeur importante. C'est (lire si les contextes flous, sujets au changement, lui conviennent peu.

Mode de relations privilégiées:

D'un naturel plutôt réservé, "le conformiste" pense qu'une tâche bien exécutée est son meilleur ambassadeur. Hostile au changement, il se lie prudemment et préfère ses amis de longue date avec lesquels il discute de leurs expériences communes et de leur style de vie.

Objectifs d'évolution:

Développer une palette de méthodes de résolutions de problèmes, acquérir des outils de contrôle du changement, savoir gérer et prendre des décisions dans un contexte d'incertitudes, avoir plus confiance en soi, représentent certains des principaux objectifs d'évolution du conformiste.

Activités et métiers:

Le type "conformiste" se retrouve dans les finances, la comptabilité, l'informatique, les professions à vocation cléricale ou administrative, la fonction publique...Ainsi, les métiers qui lui conviennent, sont par exemple: comptable, employé de banque, fondé de pouvoir, professeur d'école de commerce, responsable administratif, gestionnaire financier, assistant, dentiste, diététicien, gérant de grande surface, gérant d'une société de gardiennage, professeur de mathématiques, recruteur au service des armées, chef de bureau, chef du personnel, chef de la paie, employé de bureau, secrétaire, logisticien, pupitreux, opérateur de saisie, etc.

« *Que voulez-vous vraiment ?* »

N'est-ce pas la question primordiale celle qu'il faudrait vous poser régulièrement pour clarifier vos motivations professionnelles ? Une foule d'autres questions la suivent de près: "Quelle est votre priorité ? Qu'est-ce que vous ne voulez sacrifier à aucun prix ? Quel est l'environnement qui convient le mieux à votre épanouissement ? Quels sont les valeurs, les activités, les personnes, les gestes qui stimulent vos envies de faire ? Quand vous travaillez, que cherchez-vous à réaliser ?

Voici l'hygiène minimum de tout professionnel qui ne veut pas être à côté de ses désirs qui ne veut pas se retrouver un beau jour le teint gris et le coeur en berne parce que ... « ça va... comme un lundi ! »

Qu'est-ce qui vous fait courir?

Dans ce chapitre, nous vous proposons de procéder plus finement à l'inventaire de vos motivations, et chemin faisant, vous verrez se profiler les bases du modèle professionnel qui vous convient le mieux.

Pour cela, vous devez remplir les deux auto-diagnostics qui suivent : l'un permet de repérer vos "Racines Professionnelles", le suivant part à la conquête de vos « Valeurs-Besoins ». En complément, et dans la mesure où les centres d'intérêts comptent pour une large part dans les motivations, reportez-vous à ceux que vous avez retenus et explicités dans le Chapitre 3 : « Votre Carriérotipe ».

En combinant ces trois facteurs : Intérêts (Chapitre 3), Racines et Valeurs-Besoins (Chapitre 4), aux Compétences qui vous attirent (Chapitre 5), vous obtiendrez une vision claire de vos motivations professionnelles, une photo décodée de ce qu'il faut mettre dans votre moteur pour lui donner envie d'avancer.

Vos racines professionnelles

En 1971, Edgar Schein (Sloan School of Management du MIT) a étudié les processus d'évolution de carrière. Pour lui, il existerait un lien étroit entre capacité à changer et conscience de soi. Il a constaté qu'en général toute évolution professionnelle correspond à un niveau de connaissance de soi. Ainsi, une personne prête à changer est capable de répondre aux questions personnelles suivantes:

1. Quels sont mes atouts, mes talents, mes zones de compétences ? Quelles sont mes forces et mes faiblesses?
2. Quels sont mes principaux mobiles, mes principaux objectifs ? Qu'est-ce qui donne sens à mes comportements ? Qu'est-ce qui me fait bouger?
3. Quel est mon système de valeurs? Quel est le critère principal qui me permet de juger mes actes ? Ai-je trouvé la bonne activité dans la bonne organisation ? Est-ce que je suis performant dans mon domaine?

Tant que les réponses à ces questions resteront vagues pour vous, ce sera le signe que vous n'êtes pas encore mûr pour une évolution de fonction, de métier, d'activité ...

Par ailleurs, plus nous devenons des professionnels expérimentés, et plus la vision que nous avons de nous-même influence nos choix. Si cette vision n'est pas réactualisée régulièrement, nous risquons de filer droit vers des impasses, guidés par des images du passé, obsolètes qui nous collent à la peau.

Le questionnement qui va suivre a pour visée de vous aider à débusquer vos racines professionnelles. Port de cette découverte, vous pourrez hiérarchiser vos besoins et fixer vos priorités. Ces points d'ancrages professionnels sont souvent confus pour nombre de personnes qui s'engagent dès lors dans des choix de carrière inappropriés et frustrants. Partir à la découverte de vos racines professionnelles, c'est commencer à développer une introspection qui vous rende capable de choisir de manière lucide une carrière à votre mesure.

Auto-diagnostic n°3 évaluez vos racines professionnelles

L'échelle d'évaluation suivante est conçue pour vous aider à mettre à jour vos racines professionnelles. C'est à 'dire ces éléments que l'on méconnaît le plus souvent et sur lesquels prennent appui vos comportements, vos attitudes et vos choix professionnels.

Ces points d'ancrages essentiels vous structurent, quels que soient l'entreprise, le service ou le contexte professionnel dans lesquels vous baignez. Ils nourrissent vos actions, guident vos motivations, éclairent vos aspirations. Les mettre à jour, vous l'imaginez bien est donc un objectif essentiel pour tout professionnel qui souhaite mieux comprendre sa manière d'être et de faire.

En répondant aux questions qui vont suivre, pensez avant tout à ce que vous attendez réellement de votre vie professionnelle. Considérez ces questions du point de vue de la carrière ou de la profession que vous jugez pour vous «idéale». Celle que vous exerceriez si vous pouviez choisir librement, sans contrainte, dans l'absolu. Essayez de vous laisser aller au plus profond de vos désirs et de vos aspirations. Vous le savez il n'y a ni bonne, ni mauvaise réponse, il n'y a que vos propres réponses qui comptent.

Pour chaque définition, entourez la note qui évalue le mieux le facteur considéré. Chaque fois, demandez-vous: « suis-je prêt à l'abandonner? Ou suis-je prêt à tout faire pour le conserver ? »

<i>AUTO-DIAGNOSTIC N°3</i>	<i>Essentiel</i>					<i>Sans importance</i>				
1. Appartenir à une organisation, avoir la sécurité de l'emploi à long terme, c'est	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
2. Ressentir un grand sentiment de liberté et d'indépendance dans mon travail, c'est	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
3. Etre perfectionniste, c'est	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
4. Avoir des subordonnés qui dépendent de moi c'est	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
5. Conduire mes propres affaires, c'est	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
6. Consacrer mon temps aux autres, c'est	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
7. Résoudre toutes sortes de problèmes complexes, c'est	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
8. Harmoniser ma vie professionnelle et ma vie familiale c'est	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
9. Obtenir des avantages, avoir un travail garanti et un plan de retraite, c'est	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
10. Pouvoir suivre ma propre façon de faire, sans règle rigide imposée, c'est	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
11. Exercer l'activité pour laquelle j'ai été formé et qui m'intéresse plutôt qu'une promotion qui m'éloigne de mon domaine, c'est	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
12. Exercer une influence sur les autres, c'est	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
13. Monter une nouvelle affaire, c'est	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
14. Me passionner pour une cause qui en vaille la peine, c'est	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
15. Avoir des problèmes pointus à résoudre, c'est	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
16. Mieux intégrer ma vie professionnelle à ma vie personnelle, c'est	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
17. Travailler toujours dans la même région, la même ville, c'est	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
18. Pouvoir choisir mes propres horaires, c'est	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1

19. Acquérir de nouveaux savoir-faire, c'est	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
20. Grimper le long de l'échelle hiérarchique, c'est	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
21. Partir de zéro et créer quelque chose de nouveau, d'original, c'est	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
22. Servir les autres de manière concrète, c'est	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
23. Me dépasser sans cesse, c'est	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
24. Etre mobile géographiquement, fonctionnellement, c'est	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
25. Savoir où je serai et ce que je ferai, jour après jours, c'est	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
26. Avoir la liberté de conduire ma carrière comme je l'entends, c'est	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
27. Pouvoir utiliser mes connaissances et savoir-faire professionnels pour mener à bien une mission clairement définie, c'est	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
28. Diriger, guider, entraîner les autres, c'est	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
29. Pouvoir relever le défi de créer du nouveau, c'est	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
30. Savoir que mon travail contribue au bien-être des autres, c'est	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
31. Avoir des projets qui élargissent mon champ de compétences, c'est	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
32. Avoir une année sabbatique et des congés qui me permettent de poursuivre des activités extraprofessionnelles, c'est	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1

<i>Que pensez-vous des affirmations suivantes ?</i>	<i>Vrai</i>										<i>Faux</i>									
33. Je préfère rester là où je suis plutôt que de me déplacer, même s'il s'agit d'une promotion	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
34. Je place ma liberté et mon autonomie avant tout	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
35. Je suis fier de mes compétences techniques et de mes capacités de travail	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
36. Diriger une équipe me donne le sentiment d'avoir réussi	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
37. L'essentiel pour moi est de posséder ma propre affaire	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
38. Je suis fait pour me dévouer à une cause juste	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
39. Les projets ne m'intéressent que s'ils comportent une part de compétition	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
40. En général je me soucie plus de la qualité de ma vie que de ma carrière	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
41. Pour être satisfait professionnellement, j'ai besoin de me sentir intégré à une organisation	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
42. Plus je suis libre de faire ce que je veux et plus je travaille volontiers et de bon cœur	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
43. Je veux bien devenir « chef » à condition de rester dans ma zone d'expertise	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
44. Plus mes responsabilités managériales augmentent et plus je me sens comblé	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
45. Cela fait longtemps que je rêve de pouvoir concevoir et lancer de nouveaux services ou produits	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
46. J'adore me consacrer, même bénévolement, à une cause	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
47. Je pourrais vivre ou travailler n'importe où dès lors que mon travail comporte de réels défis	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
48. Ma famille, mes loisirs, mes amis et mes sorties sont aussi importants à mes yeux que mon travail	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
49. Travailler sans sécurité d'emploi me minerait le moral	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
50. J'ai du mal à gérer les contraintes organisationnelles	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1

51. Devenir un expert dans mon secteur, voilà ma source de satisfaction et de fierté	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
52. Pour moi l'essentiel est de diriger une équipe afin d'atteindre des objectifs et d'aboutir à des résultats	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
53. L'urgence, le goût du risque, du danger sont mes stimulants	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
54. Je dois contribuer à améliorer le monde et à aider les autres	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
55. Le défi, le sens de la compétition me poussent à donner le meilleur de moi-même	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
56. Je ne peux être satisfait que par un travail qui me laisse du temps pour m'occuper de ma vie familiale	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
57. J'aime être un des éléments d'une grande structure où mon travail, mon poste et mon salaire sont relativement sûrs	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
58. J'aime occuper une fonction qui me laisse une marge de manœuvre et d'autonomie	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
59. Je me sens bien quand je peux régler les problèmes techniques dans mon champ d'expertise	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
60. Je me sens valorisé lorsque les autres viennent me demander comment améliorer leur efficacité	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
61. Je veux développer mes propres idées, pouvoir les réaliser et en récolter les gains	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
62. Je me soucie plus des êtres humains, de l'environnement, de la paix dans le monde et tous problèmes de société que ma propre promotion et ma réussite professionnelle	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
63. « Tu gagneras ton pain à la sueur de ton front »	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
64. Le bonheur est un équilibre qui intègre toutes les facettes de l'existence	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1

Dépouillez vos résultats

La description détaillée des huit racines professionnelles fondamentales repérées par Edgar Schein¹ vous est proposée dans les pages qui suivent.

Pour connaître celles qui vous caractérisent, reportez sur le tableau des scores ci-après, le taux que vous avez attribué à chacune des 64 questions.

Faites le total par colonne.

Bien sûr le score le plus élevé correspond à votre racine maîtresse, principal point d'ancrage de vos activités professionnelles.

Si vous obtenez deux chiffres relativement proches (moins de 5 points d'écart), considérez-les comme les deux visages de votre racine maîtresse. Lisez les descriptions correspondantes et optez pour celle qui semble vous décrire le mieux. Vous noterez ensuite votre second meilleur score. C'est un l'indicateur de tendance intéressant dont il vous faut également tenir compte. Il vient compléter, en la temporisant ou en la vivifiant, votre racine maîtresse.

Après avoir noté vos scores et identifié vos racines professionnelles, complétez les phrases suivantes:

MA RACINE MAITRESSE EST
.....
.....
MA RACINE SECONDAIRE EST
.....
.....

1. Si tous souhaitez plus de détails ou une copie de l'inventaire complet développé par Edgar SCHEIN, contactez University Associates inc. 8517 Production Avenue, San Diego, CA 92121

Quand vous aurez lu les descriptions que nous vous proposons, rédigez ci-dessous, avec vos propres mots, un texte qui synthétise les données caractérisant à la fois votre racine maîtresse et votre racine secondaire.

Ne retenez que ce qui vous semble totalement pertinent. Associez les idées qui vous viennent au cours de la réflexion.

Ecrivez, laissez aller votre plume jusqu'à ce que vous soyez parfaitement satisfait de votre portrait.

Au chapitre "Votre profil Professionnel Personnalisé", vous trouverez des exemples de portraits qui illustrent ce travail de rédaction.

MON PORTRAIT

AUTO-DIAGNOSTIC N° 3 : Tableau de dépouillement

Grille de report des scores attribués à chaque question

1	2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31	32
33	34	35	36	37	38	39	40
41	42	43	44	45	46	47	48
49	50	51	52	53	54	55	56
57	58	59	60	61	62	63	64

Totaux

Sécurité Stabilité Identification à l'organisation	Autonomie Indépendance	Expertise Technicité	Management	Esprit d'entreprise	Goût du service. Dévouement à une cause	Goût du challenge	Qualité de vie

Description des huit racines professionnelles fondamentales

1. *Sécurité / Stabilité / Identification à l'organisation*
 2. *Autonomie / Indépendance*
 3. *Expertise / technicité*
 4. *Management*
 5. *Esprit d'entreprise*
 6. *Sens du service / Dévouement à une cause*
 7. *Goût du challenge*
 8. *Qualité de vie*
-

Sécurité / Stabilité / Identification à l'organisation

Cette racine professionnelle peut concerner deux types de personnes.

Premièrement, celles pour qui le critère essentiel d'une carrière est la sécurité de l'emploi et la pérennité de leur entreprise. Pour elles, pas question de s'enflammer pour une PME en développement elles miseront sur des valeurs sûres. D'autant plus qu'elles ont besoin d'adhérer et de s'identifier complètement à leur organisation.

Ainsi, elles vont rechercher la sécurité d'une activité inscrite dans le long terme, quitte à ne recevoir qu'un salaire moyen mais sûr et une promotion modeste. Dévouées, elles acceptent de changer de lieu ou de poste si elles sont convaincues que c'est pour le bien de leur structure.

La deuxième catégorie correspond plutôt à un profil de sédentaires. Fortement enracinées géographiquement dans leur région d'origine, active dans leur communauté de vie, ces personnes ne peuvent envisager une activité professionnelle qui ne tiendrait pas compte de cette dimension. Elles sont prêtes à sacrifier leur promotion et le développement de leur niveau de vie plutôt que de quitter leur racines géographiques et familiales.

Valorisant la sécurité avant tout, la réussite se symbolise par un long fleuve tranquille pour ces deux types de personnes, c'est à dire par une contribution régulière au sein de la même structure.

Finalement, pour ces « fidèles », la satisfaction du travail réside moins dans son contenu que dans sa stabilité.

Autonomie / Indépendance

L'autonomie et l'indépendance sont une racine professionnelle qui nourrit ceux et celles qui ont un besoin irréprensible d'agir à leur façon, à leur rythme, et selon des objectifs et normes qu'ils se fixent eux-mêmes. Mais attention, ce goût pour l'autonomie ne les dote pas tous pour autant d'un "esprit d'entreprise" créer une nouvelle affaire, prendre de gros risques, n'est pas forcément leur tasse de thé. En valorisant l'autonomie et l'indépendance, ces personnes rejettent la contrainte des règles organisationnelles collectives refusent d'embrasser des carrières classiques au sein d'une structure. Elles préfèrent poursuivre des chemins parallèles qui sortent des routes balisées.

Expertise / Technicité

Le contenu du travail réalisé est la véritable motivation de toutes celles et de tous ceux qui sont attachés à la racine « Expertise/Technicité ». Leur souci majeur est d'être hyper calé et au top de leur spécialité afin de donner le meilleur d'eux-mêmes sur des missions pointues. S'identifiant complètement à leur expertise, ces professionnels ne peuvent se sentir heureux que s'ils sont reconnus par leurs pairs et ce d'autant plus s'ils possèdent une notoriété dans leur domaine d'intervention.

Cette tendance peut conduire à des postes d'encadrement. Cependant il n'est pas question pour ces personnes d'abandonner leur champ de spécialistes. Elles refuseraient certainement une promotion exigeant un changement de secteur d'activité et une coupure de leur milieu professionnel d'origine. Ainsi, cette racine professionnelle n'engendre que rarement des généralistes heureux de l'être.

Tout secteur, toute entreprise possèdent ses propres spécialistes. Leur permettre d'exercer et de développer une technicité pointue, c'est s'assurer de la qualité, en général remarquable, de leur contribution.

Management

La racine "management" suscite des envies de grimper au plus vite l'échelle hiérarchique afin d'atteindre des niveaux de hautes responsabilités et des occasions d'accéder à des postes de direction. Les personnes nourries par ce courant contribuent à la réussite globale de leur entreprise et à plus long terme, à la leur, en obtenant un haut salaire ainsi qu'un statut important.

Elles savent qu'elles doivent exceller dans les trois branches fondamentales du management l'analyse, les relations, la maîtrise émotionnelle. La compétence analytique réside dans la capacité d'identifier, de comprendre et de résoudre les problèmes complexes, aux données incertaines ou partielles. La compétence dans les relations interpersonnelles s'exerce dans la capacité à superviser les autres, à les influencer, à les diriger, et à les contrôler dans le cadre des objectifs de l'entreprise.

La maîtrise émotionnelle, proportionnelle au niveau de responsabilité et d'autorité, exige un contrôle professionnel de son énergie et de ses comportements, une capacité à neutraliser ses angoisses malgré le stress, les crises, les enjeux, les échecs apparents.

En un mot, les managers savent gérer et conduire une équipe quel que soit le niveau de pression. Ils sont stratégiques à tout moment.

L'avancement et la promotion sont pour ces personnes les signes de reconnaissance qu'ils estiment. De fréquentes promotions les maintiennent motivés et stimulent leur talent de management des hommes et des situations.

Esprit d'entreprise

Le besoin impérieux de créer de nouvelles activités, de vaincre les obstacles grâce à leur ténacité et leur volonté d'affronter de nouveaux défis, taraude tous ceux qui sont nés sous l'égide de la racine professionnelle "esprit d'entreprise". En retour ils attendent de leurs actions des gains personnels élevés et de la reconnaissance sociale.

Il est important d'isoler l'esprit d'entreprise de la tendance l'autonomie et l'expertise. Celui qui veut entreprendre fondamentalement l'instinct de possession. Il veut trouver un profit financier conséquent en commercialisant de nouveaux produits ou services, sans se soucier des contenus techniques ou intellectuels que cela suppose.

Rarement établi pour une longue période dans une entreprise qui ne soit pas la sienne, l'entrepreneur se réalise alors pleinement dans son activité en pariant sur ses mérites et en se délectant de ses idées et de ses compétences de leader.

Sens du service / Dévouement à une cause

Les personnes dotées de cette racine professionnelle trouvent leur principale source de motivation en dédiant leur travail, leur action et jusqu'à leur existence à servir des autres. Ce type de dévouement peut s'exprimer sous de nombreuses formes variées mais se concrétise toujours dans des activités en rapport direct avec les autres, telles que : conseil médecin, thérapeute, infirmier, et toutes les professions d'aide médicale ou sociale. Cela peut aussi concerner le secteur du confort, des loisirs, des divertissements, de l'entraînement sportif ou artistique. Bref, tout service qui peut apporter quelque chose aux autres.

Le dévouement peut d'autre part se manifester à travers un engagement pour la défense ou la réalisation de valeurs qui dépassent le plan individuel. L'argent n'est généralement pas une motivation importante. Par contre la reconnaissance ce s'avère essentielle: elle régit le plus souvent les modes d'offres de service.

Le service n'est cependant pas toujours lié à une cause charitable ou humanitaire. Ainsi un scientifique, qui veut préserver l'environnement, choisira une activité concernant strictement les questions d'écologie et d'aménagement. Un chef du personnel pourra exprimer son désir d'aider ses collaborateurs, un assistant trouvera un sens à son travail en servant son supérieur, un parent dans son rôle de parent ... tout ceci peut être la manifestation du sens du service et du dévouement.

Goût du challenge

Avec cette racine professionnelle, une seule chose importe: relever les défis du plus haut niveau. La réussite s'exprime en termes de victoire, qu'il s'agisse de gagner la guerre, de gagner la partie, de gagner la compétition, de gagner un marché, de vaincre les obstacles, d'être le plus fort, d'être le meilleur, le premier, de dépasser les objectifs prévus ... et ceci dans n'importe quel domaine.

Les secteurs d'activités, les domaines professionnels en tant que tels, ne sont en fait dignes d'intérêts que s'ils offrent la perspective de challenges et la possibilité de relever des défis. Le challenger va plutôt rechercher la diversité dans la conduite de sa carrière (et de sa vie en général) car l'absence de dépassement lui est difficilement supportable. Plutôt commando, il fonctionne bien dans des situations à enjeux clairs et part à l'assaut, ne ménageant ni énergie, ni créativité pour arriver à ses fins. Donnez-lui des objectifs, il se débrouillera pour les atteindre. Plus la barre est haute et plus il jubile. La gestion, le suivi, la facilité sont pour lui le pire ennui.

La qualité de la vie

Les personnes dotées de cette racine professionnelle ne trouvent pas directement dans leur travail le moyen de s'épanouir. Pour elles, importe avant tout la possibilité de mener une vie centrée sur des intérêts aussi divers que la famille, les amis, les violons d'Ingres, les loisirs, les distractions, l'étude et l'apprentissage de tout domaine ne touchant pas forcément de près ou de loin à leur travail.

Ces personnes développent leur jugement en fonction du style de vie qu'elles mènent. Leur modèle de vie est leur objectif prioritaire mais aussi la principale contrainte pour mener leur carrière.

Elles choisiront donc des professions, des structures, des organisations leur permettant de coordonner et d'intégrer les différentes facettes de leur existence. En aucun cas les décisions purement professionnelles seront prépondérantes sur la conduite de leur vie.

Les valeurs et les besoins professionnels

Cette nouvelle étape dans l'analyse de vos motivations va concerner vos valeurs et vos besoins professionnels.

Comme a pu le définir Howard Figler dans « The complete Job research hand-book », les valeurs professionnelles sont « les dimensions et les aspects pertinents de notre travail que nous considérons comme d'importantes sources de satisfaction ».

Nous tenons fermement à certaines valeurs, moins à d'autres : une pondération existe ainsi selon laquelle nous, pouvons les classer. Dans l'auto-diagnostic qui va suivre, vous pourrez repérer les valeurs professionnelles auxquelles vous attribuez une importance particulière. Cet exercice vous éclairera plus profondément sur ce qui motive votre vie professionnelle. Cette évaluation est une mise à jour de votre système de valeurs.

Le dictionnaire Larousse définit le terme besoin comme « le manque d'une chose nécessaire ». Ce manque se double souvent d'une urgence qui donne au besoin son caractère impérieux. C'est ainsi que le plus souvent nos valeurs ne sont que la traduction directe de besoins sous-jacents. Il est souvent difficile de distinguer dans notre expérience ce qui est pour nous une valeur et ce dont nous avons besoin.

Ainsi, dans le modèle d'Henry A. Murray, les besoins manifestes correspondent à la fois à la réalisation, à l'appartenance, à la témérité, à l'autonomie, à la démonstration, à l'auto-défense, à la culture, à l'ordre, au pouvoir, à l'assistance, à l'entendement etc.

Certains de ces besoins (l'autonomie, la réalisation, l'ordre, l'application ...) peuvent s'inscrire dans la catégorie des valeurs professionnelles. C'est pourquoi, l'évaluation que nous proposons intègre besoin et valeur en une seule grille de lecture: « les valeurs-besoin ». Cette évaluation repose sur ce qui pour vous est essentiel et que votre expérience subjective peut dénommer valeur et/ou besoin.

Auto-diagnostic n° 4: évaluez vos « valeurs-besoin » professionnelles

Partez à la recherche de ce qui vous est essentiel ! Cet inventaire a été élaboré de façon à vous permettre d'identifier les « valeurs-besoin » sans lesquelles votre vie professionnelle n'aurait plus de sens.

C'est cela qui doit guider vos réponses.

Pour chaque Intitulé - correspondant à une « valeur-besoin » - mettez une croix dans la case "essentiel" ; "indifférent" ; "sans importance" selon l'indice de satisfaction professionnel que vous lui attribuez.

Rappelez-vous, il n'y a ni bonne, ni mauvaise réponse. Il n'y a que "vos" réponses personnelles qui comptent.

AUTO-DIAGNOSTIC N° 4	<i>Essentiel</i>	<i>Indifférent</i>	<i>Sans importance</i>
1. ACCOMPLISSEMENT Produire des résultats performants. Me fixer des objectifs élevés. Aller toujours plus loin. Considérer mon travail comme un défi personnel à relever.			
2. DEPASSEMENT Vouloir toujours plus de responsabilités			
3. GOÛT DE L'AVENTURE Occuper un emploi sans cesse stimulant et excitant, comportant une bonne dose de risques.			
4. ESTHETIQUE M'investir dans une activité ayant rapport avec l'art, le beau, la mise en valeur ...			
5. APPARTENANCE M'identifier et être reconnu en tant que membre d'une organisation ou d'un groupe où les relations interpersonnelles, voire amicales, peuvent se développer.			
6. CREATIVITÉ ARTISTIQUE Créer des objets, des images ou toutes autres formes de productions artistiques.			
7. ENVIRONNEMENT Travailler dans un environnement attrayant et confortable dans lequel je me sente bien			
8. RESOLUTION DE PROBLEMES Être le plus souvent possible face à des situations stimulant mes aptitudes à résoudre les problèmes.			
9. DIVERSITÉ Avoir un travail varié qui me permette des changements fréquents de tâches, de lieux, de rythme.			
10. PROXIMITÉ DU POUVOIR Être au plus près des lieux de pouvoir. Être en relation directe et fréquente avec des personnes d'influence. Participer aux prises de décision.			
11. SOLIDARITÉ M'investir dans les problèmes concernant la communauté à laquelle j'appartiens.			
12. COMPÉTITION Avoir une activité où je peux tester ma capacité à dépasser les autres.			
13. CONTROLE Occuper une position d'où je peux maîtriser autant que possible mon travail quotidien.			

AUTO-DIAGNOSTIC N° 4	<i>Essentiel</i>	<i>Indifférent</i>	<i>Sans importance</i>
14. EXPRESSION CRÉATIVE Créer de nouveaux concepts, produits, services, structures, systèmes, etc ... qui ne suivent pas les codes, les procédures, les modèles établis.			
15. MORALE Travailler dans un secteur qui corresponde à mes propres principes moraux qui ne soit pas en contradiction avec mes convictions personnelles.			
16. VALORISATION DES COMPÉTENCES Démontrer que je travaille bien, que je maîtrise parfaitement ma tâche et être considéré comme un professionnel compétent.			
17. STRUCTURATION PAR L'EXTERNE Travailler dans un environnement pédagogique qui me fournisse une structure, une démarche, des tableaux de bord à suivre, des objectifs à atteindre. Etre doté d'indications claires à partir desquels je peux agir.			
18. EXHIBITION Etre le centre d'intérêt d'un groupe. Gagner l'attention de tous. Captiver un public.			
19. RENOMMEE Etre reconnu par un large éventail de personnes pour la qualité de mon travail.			
20. ETAT D'URGENCE Aimer travailler dans un contexte où je dois produire dans l'urgence et selon des plannings serres.			
21. VOCATION-PASSION Exercer une activité en rapport avec mes centres d'intérêts majeurs. Travailler dans le domaine qui me tient profondément à coeur.			
22. RAYONNEMENT SOCIAL Avoir une activité aux répercussions sociales étendues			
23. GAIN ELEVE Avoir un revenu tel que je puisse me permettre tout ce que je veux sans compter.			
24. AUTONOMIE Pouvoir travailler sans être dirigé, sans avoir à me justifier à chaque étape de mon travail.			
25. INFLUENCE Avoir une position d'où je puisse agir sur ce que les autres pensent.			
26. INFELLECTUEL Etre considéré comme une personne de haut niveau intellectuel. Etre reconnu comme l'expert d'un champ d'activités			
27. TRANQUILLITÉ Travailler dans un contexte sans stress, ni pression.			

AUTO-DIAGNOSTIC N° 4	<i>Essentiel</i>	<i>Indifférent</i>	<i>Sans importance</i>
28. APPRENTISSAGE Accroître mes connaissances mon savoir-faire professionnel, mon domaine d'expertise.			
29. LEADER Être celui sur lequel on compte pour tracer la direction à suivre; celui qui fixe le but à atteindre.			
30. LOISIR Trouver une situation qui laisse du temps libre pour poursuivre mes activités extraprofessionnelles.			
31. ACCESSIBILITE Vivre dans un lieu qui permette une réelle vie privée en même temps qu'un accès rapide à mon travail.			
32. DÉCISION Avoir un statut de décisionnaire qui me permette d'agir sur la qualité et la réussite de mes résultats.			
33. AU SERVICE DES AUTRES Travailler dans un secteur éducatif ou social afin de pouvoir prodiguer de l'aide sous toutes ses formes: soins, secours, enseignement ...			
34. ORDRE Fonctionner du point de vue personnel et professionnel dans un contexte soigneusement organisé. Travailler selon des plannings stricts et des procédures rigoureusement définies.			
35. DÉFI PHYSIQUE Exercer une activité où la force, l'expression physique soient centrales.			
36. JEU Agir "pour le plaisir". Participer à des jeux, des sports ou toutes autres activités ludiques. Préserver une certaine "innocence". Ne pas se prendre au sérieux.			
37. POUVOIR / AUTORITÉ Être en position de planifier et de contrôler le travail des autres.			
38. MINUTIE Accomplir des tâches qui exigent une grande patience et où la marge d'erreur est minime.			
39. PRESTIGE / RECONNAISSANCE Mener des missions que l'on juge importantes et être reconnu pour la qualité de son travail.			
40. PROFIT Faire en sorte que les résultats de mes efforts aient une influence directe sur le chiffre d'affaire.			

AUTO-DIAGNOSTIC N° 4	<i>Essentiel</i>	<i>Indifférent</i>	<i>Sans importance</i>
41. CONTACT PUBLIC Personnaliser et adapter mon travail en fonction d'un public.			
42. RESPECT Faire en sorte que les autres considèrent mes compétences avec respect.			
43. SÉCURITÉ Savoir que j'aurai toujours un emploi et un salaire raisonnable.			
44. STABILITÉ Préférer rester longtemps dans le même secteur d'activités où les changements sont peu fréquents.			
45. STATUT Avoir une position qui apporte la considération de sa famille, ses proches, ses amis, son milieu.			
46. COLLABORATION Travailler avec un patron, un employeur avec lequel il est possible de donner un avis, un conseil, proposer mon aide et mon appui.			
47. BIORYTHME Pouvoir exercer mon activité à mon rythme, selon ma propre gestion du temps sans subir de pression extérieure.			
48. SOLITAIRE Produire seul sans besoin d'être en contact ou en collaboration avec l'extérieur.			
49. CONNAISSANCE.SAVOIR Explorer de nouveaux champs de savoirs en sciences sociales ou politiques, en technologie, ou plus largement dans les domaines économiques, universitaires ou scientifiques.			
50. SOUS PRESSION Aimer les situations exigeant une concentration maximum sur de longues périodes, sans marge d'erreur.			
51. EQUIPE Partager avec les autres des objectifs communs dans un contexte coopératif et participatif.			

AUTO-DIAGNOSTIC N° 4

	<i>Essentiel</i>	<i>Indifférent</i>	<i>Sans importance</i>
Ajoutez, le cas échéant, sur les lignes suivantes, les “valeurs-besoin” que vous n’avez pas rencontrées dans la liste et qui sont cependant Importantes à vos yeux			
52.			
53.			
54.			
55.			
56.			
57.			
58.			
59.			
60.			

Vos « valeurs-besoin » essentielles

Tout d'abord, recopiez pour les regrouper ci-dessous les « valeurs-besoin » que vous avez jugées essentielles, sans oublier celles que vous aurez pu ajouter.

Puis, pour chaque « valeurs-besoin », indiquez, en étant honnête avec vous-mêmes, si celle-ci est satisfaite ou insatisfaite par votre vie professionnelle actuelle.

Si pour vous, plusieurs «valeurs-besoin » ont le même sens, appartiennent à la même famille, reprenez celle qui synthétise le mieux le concept que vous cherchez à exprimer.

Valeur-besoin	Satisfaite	Insatisfaite
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		

Votre sélection est faite

1. A présent, ne retenez parmi les « valeurs-besoin » listées que les 5 prioritaires.
2. Classez-les par ordre d'importance en leur attribuant une note de 1 à 5 dans la case de gauche « indice de priorité ».

Indice de priorité de 1 à 5	Mes 5 valeurs-besoin satisfaites
.....
.....
.....
.....
.....

Votre sélection est faite

3. A présent, ne retenez parmi les « valeurs-besoin » listées que les 5 prioritaires.
4. Classez-les par ordre d'importance en leur attribuant une note de 1 à 5 dans la case de gauche « indice de priorité ».

Indice de priorité de 1 à 5	Mes 5 valeurs-besoin insatisfaites
.....
.....
.....
.....
.....

Vos compétences 5

Chacun d'entre nous possède un large éventail de caractéristiques parmi lesquelles un capital de compétences qui leur permet d'agir sur le monde et sur leur vie. Cependant, nombreux sont ceux qui ne sont pas réellement conscients des atouts qu'ils possèdent. Leur conception de la compétence et du talent est le plus souvent limitée aux savoir-faire et autres connaissances acquis à l'école.

Vous ne vous réduisez pas à votre métier

Certains ont tendance à s'identifier à leur carte de visite, à se réduire à l'intitulé de leur métier: pour eux les compétences se limitent à ce qui sert à accomplir leur tâche quotidienne. Les compétences dépassant ce cadre strict sont "lettre morte", "pur principe".

Le processus d'analyse qui va suivre vous permettra de découvrir l'éventail complet des compétences par lesquelles vous agissez et vous fonctionnez réellement dans le monde. Vous découvrirez par ailleurs celles qui vous sont indispensables en termes de satisfaction, de bien-être et de succès.

Qu'est-ce qu'une compétence?

Le dictionnaire offre six définitions différentes. C'est dire la richesse de ce mot. Ainsi une compétence est à la fois :

1. Une capacité naturelle ou acquise dans une activité spécifique
2. Une capacité de répondre avec habileté
3. Une capacité usuelle acquise pour agir et produire
4. Une production de résultats avec le minimum de dépenses d'énergie, de temps, de ressources (production efficiente).
5. Une méthode spécifique pour faire, traiter, être en contact avec quelque chose ou quelqu'un.
6. Une aisance et un talent dans la relation aux autres Grâce à vos compétences vous produisez, vous atteignez vos objectifs, vous réalisez vos projets. Mais, tel un muscle, des compétences peu sollicitées se sclérosent. Ainsi, sans pratique, un potentiel important dépérit rapidement. L'exercice de vos compétences permet de les développer. A vous de trouver la meilleure façon de les entraîner et de les potentialiser.

Les différents types de compétences

Compétences humaines, informatives, manuelles

Que nous travaillions ou pas, quoi que nous fassions, quelle que soit notre activité, nous sommes toujours en interaction à travers la combinaison de trois sortes de données : les autres, les informations, les choses.

Les compétences humaines gèrent nos relations avec les autres pour toutes formes d'échanges et de communication. Ces compétences renvoient à de multiples activités telles que l'encadrement, le management, le conseil, le divertissement, l'enseignement, l'aide, le service, la négociation, la persuasion, et tout ce qui se rapporte à la gestion des relations avec les autres.

Les compétences informatives influent sur notre manière de recevoir, de traiter, d'archiver, de reformuler et de restituer l'information - que celle-ci concerne les personnes, les données brutes ou les choses. L'information peut se trouver sous forme de mots, de chiffres, de concepts, de faits, de formes, de signes, de stimuli émotionnels et autres vecteurs qualificatifs ou quantitatifs. Tout ce qui n'est pas en relation -directe avec les personnes ou les choses doit être considéré comme une information. Les activités informatives s'exercent dans l'analyse, l'interprétation, la traduction, le jugement, la réception et l'émission de données pertinentes (nombres, faits, signes, couleurs, sons et tout ce qui peut être perçu par nos sens).

Les compétences manuelles se manifestent dans la manipulation physique d'objets Concrets: construire, transporter, réparer, couper, coudre, taper à la machine, conduire, graver, remplir, porter, tenir, etc ... et tout ce qui en général fait appel à une main d'oeuvre, à une manipulation. On peut aussi y rattacher: marcher, courir, danser..., car ces activités utilisent concrètement notre propre corps.

La plupart des activités que nous exerçons, la plupart des compétences dont nous nous servons, sont au croisement de l'humain, de l'informatif et du manuel. Par exemple : lorsque nous écrivons une lettre (sur traitement de texte, sur machine à écrire ou manuscrite) décrivant pour un destinataire un fait ou une situation, nous combinons une activité humaine (communiquer), une activité manuelle (saisir, taper) et une activité informative (transmettre des données).

Alors, à votre avis, êtes-vous plutôt d'abord une personne à compétences «humaines», «informatives», ou «manuelles».

Que mettez-vous en deuxième et en troisième position ?

Vous allez vérifier plus tard cette estimation intuitive.

Compétences fonctionnelles, compétences adaptatives, Compétences pointues

Il existe un autre type de classement tout aussi opérationnel, pour distinguer les différentes natures de vos compétences.

Les compétences fonctionnelles sont celles avec lesquelles nous agissons, nous traitons les personnes, les informations et les choses (exemple : classer des données, s'exprimer clairement, écrire suivant un certain style, analyser un problème, prendre des décisions, être en relation avec les autres, soulever des charges...). Elles sont réinvestissables et transférables dans différents contextes.

Les compétences adaptatives correspondent plutôt à des qualités et caractéristiques personnelles qui s'enracinent dans notre personnalité. Nous développons ces compétences tout au long de notre vie car nous en avons besoin pour nous adapter à la multiplicité et à la variété de nos environnements (familiaux, scolaires, amicaux, professionnels). Une carence en compétences adaptatives est la pale raison avancée par les employeurs pour se séparer d'un collaborateur. De nombreux traits de caractères et éléments de notre personnalité peuvent être considérés comme des compétences adaptatives parce qu'ils nous permettent de faire et d'agir, de comprendre les situations et de s'y ajuster. Souvent c'est notre personnalité profonde qui est notre meilleur outil d'adaptation (exemple : l'endurance, la persévérance, la confiance, la patience, la sensibilité, la lucidité, l'assurance, la souplesse ...).

Les compétences pointues existent grâce à l'acquisition d'un savoir. Elles ne sont utilisées que dans certaines activités sans pouvoir être transférées à d'autres.

Par exemple : savoir traiter un programme matriciel informatique, conduire une grue élévatrice, mener une opération à cœur ouvert, assembler un tableau de microprocesseurs, maîtriser la législation de l'impôt, cultiver les orchidées amazoniennes...

Les compétences fonctionnelles et adaptatives ont une importance capitale. Etant transférables d'une activité à l'autre, on les emporte toujours avec soi et on peut les utiliser constamment quels que soient nos nouveaux postes ou secteurs d'activité.

La motivation une compétence

Dernier type de compétence (et la plus essentielle à notre individualité) : la motivation.

Elle nous incite ou pas à utiliser toutes nos compétences (pointues, adaptatives, fonctionnelles, humaines, manuelles, informatives).

On peut définir une personne motivée comme quelqu'un qui se réjouit à l'idée d'exploiter ses compétences. La satisfaction professionnelle est manifestement démultipliée lorsque le contexte de travail permet et/ou suscite l'expression de sa motivation, car l'utilisation de cette compétence procure avant tout du plaisir. Ne pas l'exprimer, voire l'étouffer, est la principale source de déception professionnelle.

Au contraire, exploiter ses motivations est un déclencheur d'énergie qui permet d'optimiser concrètement son travail et d'accroître l'envie de l'accomplir.

Auto-diagnostic n°5 : évaluez votre motivation à l'égard de vos compétences fonctionnelles

Dans les listes de compétences qui vont suivre, attachez-vous aux compétences auxquelles vous préférez recourir dans votre vie professionnelle. Conformément au principe que nous faisons bien ce que l'on aime, nous vous invitons à vous focaliser sur toutes les compétences que vous utilisez quotidiennement avec plaisir, tous les gestes que vous ne vous laissez pas d'accomplir, tous les savoir-faire qui font que votre métier garde une certaine saveur. Cet exercice vous invite d'abord à repérer parmi l'ensemble de vos compétences, celles qui vous motivent. Vous évaluerez ensuite, pour chacune, si vous l'exercez correctement ou si elle demande à être améliorée, développée.

Vous attribuerez un "correct" aux compétences pour lesquelles vous vous jugez plutôt efficace. C'est-à-dire celles que vous considérez bien utiliser, celles dont vous revendiquez une certaine maîtrise.

Réservez l'estimation "à développer" aux compétences avec lesquelles vous vous trouvez inefficace, que vous employez mal ou que vous abordez avec peu d'aisance. Vous pensez qu'il serait bénéfique pour votre travail de les approfondir et de savoir mieux les mettre en valeur.

Attention, pour aborder cet exercice dans un état d'esprit positif ne vous érigez pas en juge implacable. Ne vous pressez pas vers un jugement tranché, en pensant en termes absolus de "tout ou rien". Ne vous évaluez pas en fonction d'une norme extérieure perfectionniste : n'oubliez pas que le mieux est l'ennemi du bien. Le sens de cet exercice est de vous indiquer vers quelle direction appuyer vos efforts, quelles compétences vous devriez développer et lesquelles il serait préférable d'ignorer.

Lirez attentivement les listes qui t'ont suivre. Demandez-vous véritablement pour chaque compétence "J'aime...ou J'aimerais..." et complétez la phrase avec la compétence appropriée.

Un espace est prévu dans chaque liste afin que vous puissiez y ajouter des compétences qui n'auraient pas été mentionnées.

Vos compétences humaines

Souvenez-vous : ne travaillez que sur les compétences que vous aimez exercer celles qui vous motivent totalement. Évaluez-les en fonction de votre niveau de maîtrise.

AUTO-DIAGNOSTIC N° 5

Correct	A développer	« j'aime ... ou j'aimerais ... »	Correct	A développer	« j'aime ... ou j'aimerais ... »
.....	Tenir compte des autres	Contribuer à la prise de décision et à la résolution de problèmes
.....	Etre un intermédiaire	Entraîner des équipes
.....	Agir en mentor, en gourou	Entraîner les autres
.....	S'affirmer	M'exprimer clairement
.....	Valoriser, éduquer les autres	Diagnostiquer les problèmes humains
.....	Argumenter	Exercer de l'influence
.....	Conseiller	Interviewer
.....	Rendre performant	Animer une équipe
.....	Critiquer positivement	Diriger
.....	Déléguer	Gérer des conflits
.....	Entretenir de bonnes relations	Gérer des personnes
.....	Développer le potentiel des autres	Jouer le médiateur
.....	Développer mon réseau	Motiver, stimuler
.....	Distraire les autres	Négocier des contrats et des conventions
.....	Evaluer la performance d'autrui	Négocier des prix
.....	Exprimer des sentiments	Animer un réseau
.....	Exprimer des idées	Persuader
.....	Insuffler une dynamique de groupe	Organiser des activités ou des sorties

AUTO-DIAGNOSTIC N° 5

Correct	A développer	« j'aime ... ou j'aimerais ... »	Correct	A développer	« j'aime ... ou j'aimerais ... »
.....	Suivre des instructions	Promouvoir des idées
.....	Etre à l'écoute	Donner des informations
.....	Guérir	Fréquenter des gens différents
.....	Aider
.....	Trouver des solutions à des conflits
.....	Recruter
.....	Vendre des produits
.....	Vendre des services
.....	Servir une clientèle
.....	Rendre service
.....	Régler des désaccords
.....	Témoigner chaleur et réconfort
.....	M'exprimer en public
.....	Contrôler
.....	Enseigner
.....	Former
.....	M'adapter aux besoins et sentiments des autres
.....	Décoder les attitudes
.....	Travailler efficacement en équipe

Vos compétences informatives

Souvenez-vous, focalisez-vous sur les compétences que vous aimez, celles qui vous motivent totalement. Évaluez-les en fonction de votre niveau d'expertise.

AUTO-DIAGNOSTIC N° 5

Correct	A développer	« j'aime ... ou j'aimerais ... »	Correct	A développer	« j'aime ... ou j'aimerais ... »
.....	Appliquer des politiques et des plans d'action	Calculer, compter
.....	Répartir les moyens	Concevoir et développer des idées
.....	Analyser des faits et des concepts	Conceptualiser
.....	Analyser des données financières	Inventorier
.....	Analyser des besoins	Coordonner des actions
.....	Analyser des projets	Faire la critique de spectacles
.....	Anticiper les problèmes	Faire de la critique littéraire
.....	Évaluer de l'art	Déléguer des responsabilités
.....	Veiller au détail	Concevoir des projets architecturaux
.....	Remuer ses méninges	Faire de la décoration d'intérieur
.....	Calculer les risques	Concevoir des programmes, des systèmes
.....	Défendre une cause	Utiliser un matériel informatique
.....	Classer des objets, des idées	Gérer des projets
.....	Déterminer une stratégie	Respecter des normes
.....	Développer une structure	Planifier
.....	Mettre au point des procédures	Gérer le personnel
.....	Fixer les prix, les taux, les cours	Préparer les budgets
.....	Évaluer des besoins matériels	Préparer des données financières

AUTO-DIAGNOSTIC N° 5

Correct	A développer	« j'aime ... ou j'aimerais ... »	Correct	A développer	« j'aime ... ou j'aimerais ... »
.....	Evaluer les coûts	Présenter des données de manière rationnelles
.....	Tenir le livre comptable	Produire des résultats
.....	Respecter les délais	Organiser
.....	Tenir les stocks	Structurer
.....	Décider	Corriger des épreuves avant publication
.....	Gérer des budgets	Etablir des procédures
.....	Gérer l'organisation logistique	Expédier
.....	Répartir les tâches	Suivre des instructions
.....	Répartir, réguler les charges de travail	Prévoir les nouvelles tendances, anticiper
.....	Maintenir un cap	Corriger les défauts
.....	Observer dans le détail	Maîtriser un matériel sophistiqué
.....	Recueillir des informations et des idées	Utiliser l'intuition
.....	Gérer au quotidien	Utiliser des méthodes
.....	Improviser	Utiliser des statistiques
.....	Initier et promouvoir le changement	Travailler dans l'abstrait (données / concepts)
.....	Innover	Travailler d'après un plan
.....	Questionner pour récolter de l'information	Travailler sur une structure
.....	Inventer	Ecrire facilement
.....	Inventorier	Concevoir des slogans et des annonces publicitaires
.....	Enquêter	Faire des recommandations
.....	Acheter du matériel	Préconiser
.....	Consulter des informations techniques	Rédiger des notes techniques

AUTO-DIAGNOSTIC N° 5

Correct	A développer	« j'aime ... ou j'aimerais ... »	Correct	A développer	« j'aime ... ou j'aimerais ... »
.....	Résoudre des problèmes
.....	Jongler avec les chiffres
.....	Faire des statistiques
.....	Synthétiser des faits ou des idées
.....	Normaliser
.....	Penser logiquement

Vos compétences manuelles

Souvenez-vous, ne travaillez que sur les compétences que vous aimez exercer, celles qui vous motivent totalement. Évaluez-les en fonction de votre niveau de maîtrise.

AUTO-DIAGNOSTIC N° 5

Correct	A développer	« j'aime ... ou j'aimerais ... »	Correct	A développer	« j'aime ... ou j'aimerais ... »
.....	Assembler des objets	Faire de la maçonnerie
.....	Faire de l'athlétisme	Faire de la plomberie
.....	Construire avec du bois	Faire un travail de précision
.....	Nettoyer à fond	Travailler la tôle
.....	Construire	Faire des esquisses
.....	Cuisiner	Dessiner des illustrations
.....	Danser	Transporter de gros chargements
.....	Créer des meubles	Conduire des véhicules
.....	Diagnostiquer des pannes	Jardiner
.....	Faire des étages	Cultiver
.....	Faire de la charpenterie	Avoir un sens aigu de l'orientation
.....	Faire de l'artisanat	Inspecter des bâtiments
.....	Travailler sur des circuits électriques	Poser des briques
.....	Avoir une activité agricole	Utiliser sa force physique
.....	Travailler le fer	Se servir d'armes
.....	Entretenir du matériel	Visualiser les dimensions et les volumes
.....	Maintenir sa forme physique	Travailler à l'extérieur
.....	Avoir une bonne coordination gestuelle	S'occuper d'animaux

AUTO-DIAGNOSTIC N° 5

Correct	A développer	« j'aime ... ou j'aimerais ... »	Correct	A développer	« j'aime ... ou j'aimerais ... »
.....	Utiliser du matériel bureautique	Utiliser des instruments
.....	Peindre	Utiliser des machines
.....	Jouer d'un instrument
.....	Réparer des objets
.....	Sculpter
.....	Classer
.....	Vivre dans la nature
.....	Prendre des photographies de qualité
.....	Taper à la machine à écrire
.....	Utiliser sa dextérité manuelle
.....	Utiliser son doigter
.....	Utiliser des outils

Les principales compétences fonctionnelles que vous maîtrisez

A présent, vous allez choisir les compétences sur lesquelles vous allez mettre le « turbo » dans votre vie professionnelle future.

Pour cela, parmi l'ensemble des compétences que vous avez évaluées d'un niveau « correct », choisissez-en quinze. Elles peuvent être réparties selon les trois catégories : compétences humaines / compétences informatives / compétences manuelles. Ou bien, si vous souhaitez être plus centré, n'en choisissez que dans une ou deux des trois catégories.

Notez votre sélection en classant ces compétences par ordre de préférence en fonction du plaisir que vous ressentez en les mettant en oeuvre.

Si, pour vous, certaines compétences font partie de la même famille regroupez-les sur une même ligne.

COMPÉTENCES HUMAINES
1
2
3
4
5
COMPÉTENCES INFORMATIVES
1
2
3
4
5
COMPÉTENCES MANUELLES
1
2
3
4
5

Vos principales compétences fonctionnelles à développer

Parmi les compétences « à développer » certaines vous intéressent particulièrement et vous souhaitez faire un effort spécial pour pouvoir les utiliser.

Choisissez quinze des compétences cochées dans la colonne « à développer », réparties en une, deux ou trois des catégories : compétences humaines / compétences informatives / compétences manuelles.

Classez-les en fonction du niveau de besoin de développement que vous leur attribuez : de la compétence la moins maîtrisée - et qui requiert le maximum d'apprentissage - à celle qui ne demanderait qu'à être rafraîchie.

Si pour vous, certaines compétences font partie d'une même famille, regroupez-les sur une même ligne.

COMPÉTENCES HUMAINES	
1
2
3
4
5
COMPÉTENCES INFORMATIVES	
1
2
3
4
5
COMPÉTENCES MANUELLES	
1
2
3
4
5

Auto-diagnostic n° 6: évaluez vos compétences adaptatives

Etre lucide sur ses qualités et reconnaître ses atouts est capital dans la construction psychique de son image de soi. Valoriser ses points forts n'a rien de malsain bien au contraire, il est vital que chacun puisse s'appuyer sur un socle sécurisant de qualités pour y puiser la force d'affronter le monde.

D'autre part pouvoir exprimer sa personnalité contribue largement à plus d'efficacité et de satisfaction professionnelle.

C'est pourquoi, nous avons établi une liste aussi exhaustive que possible de qualités et d'atouts. Pour respecter la multiplicité et la variété des traits de personnalité, nous sommes parfois redondant. Il y a mille et une manières de dire les choses, aussi pour que tout le monde puisse se retrouver nous avons parfois utilisé des concepts qui peuvent paraître faire double emploi. Mais c'est la seule manière de ne passer à côté d'aucune nuance de la palette psychologique.

Il est intéressant de commencer à rapprocher ce travail sur vos compétences des informations que vous avez mises jour dans les chapitres précédents "Style" et "Carriérotypage". Au fur et à mesure de votre démarche, certaines parties du puzzle se mettent en place et se coordonnent. Les rapprochements et les comparaisons que nous vous suggérons de faire entre les différentes étapes vous aideront à cerner ce qui est essentiel pour vous, ce qui vous est spécifique. Vous serez ainsi prêt à dresser votre profil de façon plus évidente et plus pertinente.

Dans la liste des caractéristiques qui va suivre, retenez celles que vous aimez utiliser dans votre vie professionnelle.

Pour chacune, évaluez si votre niveau est plutôt "correct" ou s'il est "à développer"

Effectuez ce travail sans placer la barre trop haut pour vous juger et pour cela ne pensez pas en termes absolus de "tout ou rien".

Un espace est prévu afin que vous puissiez ajouter les compétences qui n'auraient pas été mentionnées.

Lisez attentivement cette liste et demandez-vous chaque fois :

"Je suis (je possède) ...ou j'aimerais être (je voudrais posséder) ..." puis complétez la phrase avec la qualité adaptée.

Vos compétences adaptatives : qualités et atouts personnels

Ne tenez en compte que des qualités et atouts qui vous motivent.

AUTO-DIAGNOSTIC N° 6

Correct	A développer	« j'aime ... ou j'aimerais ... »	Correct	A développer	« j'aime ... ou j'aimerais ... »
.....	Capable de reconnaître mes erreurs	Capable de m'exprimer librement
.....	Capable de respecter les délais	Capable de relations durables
.....	Capable d'entrer dans le cœur du sujet	Capable de garder mon sang froid
.....	Capable d'aller jusqu'au bout des choses, des projet.	Capable de planifier efficacement
.....	Capable d'exprimer des sentiments de façon directe et extravertie	Capable de hiérarchiser mes priorité
.....	Capable de réfléchir <i>in abstracto</i> avant d'agir	Capable d'une attitude critique
.....	Capable de retomber sur mes pieds	Analytique
.....	Capable de profiter au mieux de mon temps	Sûr de moi
.....	Capable de bien travailler dans un environnement structuré	Astucieux
.....	Capable de travailler sous pression	Attentif au détail
.....	Conformiste	Sincère
.....	Passif	Hésitant
.....	Méticuleux	Large d'esprit
.....	Soucieux de finaliser	Pragmatique
.....	Porter vers l'action	Audacieux
.....	Actif	Calme ingénu
.....	Adapté	Soigneux
.....	Agressif	Circonspect

AUTO-DIAGNOSTIC N° 6

Correct	A développer	« j'aime ... ou j'aimerais ... »	Correct	A développer	« j'aime ... ou j'aimerais ... »
.....	Aventurier	A la recherche de défis
.....	Alerte	Charismatique
.....	ambitieux	Gai
.....	Concerné par le développement humain	Chaleureux
.....	Communicatif	Clair dans ma pensée
.....	Compétent	Rusé
.....	Compétitif	Curieux
.....	Concentré	Audacieux
.....	Concerné par les autres	Décidé
.....	Concis	Dévoué à mon organisation
.....	Confiant	Attaché à mes propres buts
.....	Convenable	Attaché à mes idées
.....	Conscient	Egocentriste
.....	Conservateur	Dépendant
.....	Prévenant	Minutieux
.....	Calme dans la tempête	Déterminé
.....	Coopératif	Agile
.....	Méticuleux	Diligent
.....	Courageux	Diplomate
.....	Créatif	Direct
.....	Crédible	Discret
.....	Réfléchi

AUTO-DIAGNOSTIC N° 6

Correct	A développer	« j'aime ... ou j'aimerais ... »	Correct	A développer	« j'aime ... ou j'aimerais ... »
.....	Insouciant	Dynamique
.....	Econome	Passionné
.....	Bon pour trouver des solutions	Rapidement motivé
.....	Efficace	Franc
.....	Emotionnellement stable	Amical
.....	Energique	Frugal
.....	Entreprenant	Généreux
.....	Enthousiaste	Naturel
.....	Motivant	Décidé
.....	Ponctuel	D'un bon équilibre psychologique
.....	Excité par les défis	Capable de « suivre le fil »
.....	Expressif	D'un bon jugement sur autrui
.....	Factuel	Impartial
.....	Visionnaire	Capable d'écoute
.....	Adroit dans le raisonnement	Doté de bon sens
.....	Ferme	Bon co-équipier
.....	Souple	D'un naturel grégaire
.....	Puissant	Laborieux
.....	Prévoyant	En bonne santé
.....	Humanitaire	Prévenant
.....	Idéaliste	Plein d'énergie
.....	Imaginatif	Honnête

AUTO-DIAGNOSTIC N° 6

Correct	A développer	« j'aime ... ou j'aimerais ... »	Correct	A développer	« j'aime ... ou j'aimerais ... »
.....	Indépendant	Curieux du monde extérieur
.....	Individualiste	Aspirant à mieux
.....	Ingénieux	Conventionnel
.....	Spontané	Logique
.....	Initiateur	Amoureux
.....	Innovateur	Loyal
.....	Introspectif	Mature
.....	Intègre	Méthodique
.....	Intellectuel	Méticuleux
.....	En harmonie avec mes sentiments	Modeste
.....	Introverti	Prude
.....	Intuitif	Motivé
.....	Inventif	A l'aise
.....	Concerné	Clair et net
.....	Charmant	Pédagogue
.....	Curieux de moi-même	Objectif
.....	D'une grande ouverture d'esprit	Observateur
.....	Optimiste	Ouvert aux idées nouvelles
.....	Ordonné	Ouvert aux autres
.....	Organisé	Conscient politiquement
.....	Original	Positif
.....	Convivial	Pratique

AUTO-DIAGNOSTIC N° 6

Correct	A développer	« j'aime ... ou j'aimerais ... »	Correct	A développer	« j'aime ... ou j'aimerais ... »
.....	Franc	Précis
.....	Patient	Tourné vers l'action
.....	Extraverti	Productif
.....	Perceptif	Professionnel
.....	Me dépassant sous la pression. Persévérant	Progressif
.....	Persistant	En projet
.....	Personnel	Prompt à prendre des initiatives
.....	Persuasif	Prompt à apprendre
.....	D'un physique attrayant	Digne de confiance
.....	D'un physique robuste	Prudent
.....	Bon joueur	Exact
.....	Equilibré	Rationnel
.....	Bien élevé	Concret
.....	Plein de ressources	Raisonnable
.....	Responsable	Réservé
.....	Emotif	rebondissant
.....	Tranquille	Attentif
.....	Concerné par les résultats	Stratégique
.....	Preneur de risque	Grave
.....	Assuré	Dévoué
.....	Bien dans ma peau	Perspicace
.....	Sûr de moi	Sincère

AUTO-DIAGNOSTIC N° 6

Correct	A développer	« j'aime ... ou j'aimerais ... »	Correct	A développer	« j'aime ... ou j'aimerais ... »
.....	Lucide	Honnête
.....	Contrôlé	Social
.....	A l'écoute de moi-même	Militant
.....	Auto-discipliné	Sophistiqué
.....	D'une bonne présentation	Profond
.....	Capable de me motiver	Spontané
.....	Auto-suffisant	Equitable
.....	Autonome	Toujours prêt
.....	Doué du sens de l'humour	Anticipateur
.....	Sensible	Convainquant
.....	Bon coéquipier	Volontaire
.....	Tenace	Sympathique
.....	Consciencieux	Méthodique
.....	Méditatif	Plein de tact
.....	Soucieux des autres	Versatile
.....	Soigneux	Accueillant
.....	Tolérant	Soigné
.....	Indifférent à la routine	Sain
.....	Solide mentalement	Avide de savoir
.....	Plein de confiance	A la recherche de responsabilité
.....	Digne de foi	Endurant sur des missions à long terme
.....	Sincère	Persévérant

AUTO-DIAGNOSTIC N° 6

Correct	A développer	« j'aime ... ou j'aimerais ... »	Correct	A développer	« j'aime ... ou j'aimerais ... »
.....	Sans prétention	Sage
.....	Peu émotif	Spirituel
.....	Compréhensif
.....	Sans inhibition
.....	Peu ambitieux
.....	Sans égoïsme
.....	Aventureux
.....	Beau parleur
.....
.....
.....

Vos blocages 6

Pour acheter l'exploration de votre personnalité, nous vous proposons d'aller à la recherche de vos blocages et mécanismes de défense. Ces véritables freins, ces barrières que vous utilisez inconsciemment pour tous empêcher d'être ce que vous voulez être, de faire ce que vous voulez faire et d'avoir ce que vous voudriez posséder.

Blocages et personnalité

Les blocages se manifestent sous forme d'attitudes, de comportements, de rigidités mentales, de peurs, de carences réelles ou imaginaires en termes de compétences et d'atouts. S'il nous est quasiment impossible d'éliminer définitivement tous nos blocages, nous pouvons cependant les gérer positivement ou tout au moins continuer à agir malgré eux. En prenant conscience de l'existence réelle d'un blocage, vous pouvez enclencher un processus qui en réduira les effets négatifs.

Etre lucide sur un frein permet d'observer quand et comment il se cristallise et ainsi l'appri-voiser. A partir de cette observation, en se concentrant plutôt sur ce que l'on veut vraiment être, faire ou avoir, il est possible de modifier effectivement une attitude, un comportement.

La première étape est de s'avouer toute la vérité sur ses propres blocages: ce peut être difficile et parfois douloureux ! Mais il est important d'accepter l'intégrité de ce que l'on est vraiment. S'accepter est le point de départ de tout développement personnel. Nous mettons tous en place des mécanismes de défense, et c'est normal. Il faut bien se protéger. Mais quand ils deviennent trop pesants, il est préférable de les regarder en face pour en diminuer l'impact de manière positive. Un peu comme dans les arts martiaux, où l'on utilise la force d'un adversaire pour en faire un atout.

Vous allez, lors du processus suivant, partir à la rencontre de vos blocages. Si vous vous sentez profondément mal, troublé et dépressif, n'hésitez pas à faire appel à un conseiller professionnel qui vous aidera à comprendre et maîtriser ces sentiments.

Un conseil externe peut contribuer à optimiser votre potentiel professionnel. Il vous aidera à construire une vision positive qui vous donnera l'énergie de concrétiser vos désirs, d'atteindre l'épanouissement et la satisfaction que vous recherchez.

Auto-diagnostic n° 7. ' Évaluez vos blocages

Dans la liste suivante, cochez les blocages ou problèmes internes qui agissent sur vous que ce soit dans votre travail ou votre vie, comme des freins qui vous empêchent d'avancer comme vous le souhaitez.

Un espace est prévu afin que vous puissiez ajouter les Inhibitions particulières qui n'auraient pas été mentionnées.

Nous avons établi une liste aussi exhaustive que possible de blocages et de freins psychologiques. Pour en respecter la multiplicité et la variété, nous sommes volontairement redondants. Il y a en effet mille et une manières de dire les choses, aussi pour que tout le monde puisse se retrouver, nous avons parfois utilisé des concepts qui peuvent paraître faire double emploi. Mais c'est la seule manière de ne passer à côté d'aucune nuance de la palette psychologique. On peut considérer et dénommer les blocages à partir de points de vue différents. Certaines définitions vous seront plus familières et vous y retrouverez mieux vos propres handicaps.

La pratique montre, qu'en moyenne, on se reconnaît une vingtaine de blocages personnels.

Les blocages sont à prendre comme une des facettes de votre style et de ses particularités plutôt que comme des déficiences personnelles.

Il est donc intéressant et significatif de comparer vos blocages en regard de l'information que vous avez recueillie sur vous-même dans les chapitres précédents.

Au fur et à mesure de votre cheminement à travers la lecture de notre ouvrage, vous constaterez que certaines parties du tableau d'ensemble de votre carrière se mettent en place et se coordonnent. Nous vous suggérons de commencer à faire des rapprochements et des comparaisons entre les différentes étapes effectuées, pour vous aider à vous concentrer sur ce qui est l'essentiel pour vous, sur ce qui vous est spécifique. Vous serez ainsi prêt à entamer le dernier chapitre qui vous conduira à « *Votre Profil Professionnel Personnalisé* ».

Ne tenez compte que des blocages qui actuellement vous posent problèmes et pèsent sur votre efficacité

AUTO-DIAGNOSTIC N°7

	« Je suis ... »		« Je suis ... »		« Je suis ... »
....	Caustique	Incontrôlé	Médisant
....	Brutal	Asocial	Vantard
....	Distrait	Angoissé	Ennuyeux
....	Entier	Apathique	Autoritaire
....	Distant	Prétentieux	Dominateur
....	Raisonneur	Tranchant	Avide
....	Ambigu	Amer	Nonchalant
....	Coléreux	Sans nuance	Borné
....	Vulgaire	Bagarreur	Rétif à la technique
....	Banal	Dogmatique	Frivole
....	Froid	Rapidement ennuyé	Tête en l'air
....	Plaintif	Rapidement distrait	Négligeant
....	Impulsif	Rapidement découragé	Tatillon
....	Suffisant	Rapidement frustré	Craintif
....	Vaniteux	Rapidement blessé	Laxiste
....	Déchiré	Rapidement irrité	Avide
....	Impersonnel	Rapidement accablé	Têtu
....	Etroit d'esprit	Egocentrique	Hautain
....	Cynique	Egoïste	Nerveux
....	Fourbe	Envieux	Impressionnable
....	Sur la défensive	Irrégulier	Hostile
....	Naïf	Trop sensible à l'opinion des autres	Agressif
....	Dépressif	Un rêveur invétéré	Hypersensible
....	Autoritaire	Méfiant à l'égard de mon intuition	Immature

AUTO-DIAGNOSTIC N°7

	« Je suis ... »		« Je suis ... »		« Je suis ... »
....	Dispersé	Méfiant à l'égard des autres	Impatient
....	Désorganisé	Nombriliste	Impulsif
....	Timide	Mauvais perdant	Incapable d'évaluer mes propres performances
....	pontifiant	Incapable de prévoir	Trop agressif
....	Incohérent	Paresseux	Soucieux de plaire
....	Indécis	Peu attentif	Obtus
....	Indiscret	Manipulateur	Trop prudent
....	Inflexible	Timide	Trop méticuleux
....	Sceptique	Lunatique	Trop obligeant
....	Insensible aux sentiments des autres	Naïf	Hyper contrôlé
....	Intolérant	Candide	Inquisiteur
....	Irresponsable	Pas stratégique	Critique
....	Irascible	Narcissique	Hyper dépendant
....	Insupportable	Négatif	Trop détaché
....	Jaloux	Nerveux	Très fier de moi
....	Sans assurance	Indiscret	Hyper émotif
....	Sans persévérance	Fouinard	Très inhibé
....	Envieux	Odieux	Mauvais juge
....	Trop exigeant envers moi-même	Opiniâtre	Trop passif
....	Perfectionniste	Coupé de mes sentiments	Trop pessimiste
....	Trop porté à l'autocritique	Agité	Réactif
....	Sceptique	Rigide	Culpabilisé
....	Très impressionnable	Sarcastique	incrédule
....	Bavard	Porté à l'auto destruction	Résigné
....	Laborieux	Méfiant envers moi-même	Obsessionnel
....	Trop subjectif	Complaisant envers moi-même	Maussade
....	Trop confiant	Suffisant	Méfiant envers les motivations des autres
....	Paranoïaque	Apitoyé sur moi-même	Tendu

AUTO-DIAGNOSTIC N°7

	« Je suis ... »		« Je suis ... »		« Je suis ... »
....	Perfectionniste	Superficiel	Ecorché vif
....	Angoissé	Faible de tempérament	Timide
....	Sans personnalité	Lent à pardonner	Mal dans les conflits
....	Nuisible	Peu enclin à l'humour	Ombrageux
....	Obsédé par moi-même	Satisfait de moi-même	Inconscient de mon impact sur les autres
....	Hésitant	Snob	Soumis
....	Facilement ému	Maladroit en société	Incapable d'achever ce que je commence
....	Réactif plus qu'actif	Entêté	Sans suite dans les idées
....	Révolté	mesquin	Mal dans ma peau
....	Hermétique aux idées et aux personnes nouvelles	inquiet	Coupé des autres
....	Irréaliste	Démesuré dans mes demandes	Sans opinion
....	Irrationnel	Négligé	
....	Irresponsable	Vindictif	
....	En conflit permanent avec moi-même	Affecté par des menaces réelles ou imaginaires	
....	En retrait	Intoxiqué par le travail	
....		
....		
....		
....		

Vos blocages (suite)

Ne tenez compte que des blocages qui actuellement vous posent problèmes et pèsent sur votre efficacité

AUTO-DIAGNOSTIC N°7

	« J'éprouve ... »		« J'éprouve ... »
....	Des difficultés à me battre	Des difficultés à me vendre
....	Des difficultés à maîtriser mes désirs personnels	Des difficultés à établir des priorités
....	Des difficultés à extérioriser ma colère	Des difficultés à rester concentré
....	Des difficultés à exprimer mes sentiments	Des difficultés à gérer l'ambiguïté et l'incertitude
....	Des difficultés à m'organiser	Des difficultés à accepter l'autorité
....	Des difficultés à trouver l'alternative	Des difficultés à assumer les refus
....	Des difficultés à gérer les détails	Des difficultés à me soumettre à une structure
....	Des difficultés d'écoute	Des difficultés à accepter la critique
....	Des difficultés à prendre des décisions	Un grand besoin d'attention
....	Des difficultés à travailler sous pression	Un énorme besoin de certitude
....	Des difficultés à gérer mon temps	Un grand besoin d'être encadré
....	Des difficultés à planifier l'avenir	Un besoin constant d'être reconnu par les autres
....	Des difficultés relationnelles	Un excessif besoin de sécurité
....	Un besoin instinctif de plaire	Un besoin d'approbation permanente
....	La hantise de l'imposture	La peur de prendre des responsabilités
....	La peur de l'âge	La peur de la technique
....	La peur de montrer mes fragilités	La peur de l'inconnu
....	La peur de l'autorité	Le sentiment d'être un imposteur ou un escroc
....	La peur des risques financiers	Le sentiment d'être banal
....	La peur d'être moi-même	Le sentiment de ne pas être à ma place
....	La peur du changement	Le sentiment d'être une victime
....	La peur des choix définitifs	Une insécurité financière
....	La peur de m'engager	Un manque de confiance

AUTO-DIAGNOSTIC N°7

	« J'éprouve ... »		« J'éprouve ... »
....	La peur de la compétition	Un manque de diplomatie
....	La peur de l'échec	Un manque de rigueur
....	La peur de l'insécurité financière	Un manque d'objectifs
....	La peur de choquer	Un manque de motivation
....	La peur de paraître marginal	Un manque de sociabilité
....	La peur d'être en faute	Un manque de spontanéité
....	La peur de la promotion	Un manque de tact
....	La peur de parler en public	Des difficultés à supporter les frustrations
....	La peur de prendre des risques	Des difficultés à m'évaluer
....	La peur de réussir	Une extrême timidité
....	Des difficultés à assumer les pressions	Un doute permanent
....	Un grand besoin de garanties	Un important besoin de faire mes preuves
....	Un besoin excessif d'encouragement	Une tendance à déléguer ou à reporter les tâches
....	Un besoin de gratification immédiate	Une tendance à tout contrôler
....	Un besoin de me comparer aux autres	Une tendance à me tenir à distance et à éviter les relations
....	Une conception négative de moi-même	Une tendance à personnaliser les choses
....	Un manque de personnalité	Une tendance à la facilité
....	Un manque de discernement	Une tendance à être obsédé par les choses
....	Une faible capacité d'écoute	Une tendance à toujours hésiter
....	Un manque d'énergie	Un faible contrôle de mes sentiments et de mes émotions
....	Des difficultés à me contrôler	Un manque de motivation
....	Des difficultés à me gérer
....	Des difficultés à me singulariser
....	Des difficultés à être en compétition
....	Une carence en créativité
....	Une incapacité à être dans le réel
....	Le besoin de paraître

Votre profil professionnel personnalisé 7

Vous venez d'accomplir une longue marche à la découverte de vous-même dans votre relation au monde professionnel. Vous avez récolté nombre d'informations significatives. Vous pouvez à présent consolider votre bilan en coordonnant toutes ces informations de manière concise et pertinente afin de pouvoir les utiliser à bon escient.

Le temps de la synthèse

Le PROFIL PROFESSIONNEL PERSONNALISE qui suit a été conçu de façon à vous permettre de réunir en un document unique la somme de toutes les informations synthétisant clairement les éléments fondamentaux de votre identité professionnelle.

Ce Profil Professionnel Personnalisé n'est pas un Curriculum Vitae. Il n'inclut pas de données telles que votre parcours professionnel ou votre formation initiale. Il est plutôt focalisé sur votre positionnement par rapport à la vie et au travail.

On pourrait le comparer à un "check-up" ou à un "scanner de carrière" il révèle - à vous ou à ceux à qui vous voudrez bien le montrer- la représentation multidimensionnelle de ce que vous êtes profondément. Il dessine les contours de votre noyau identitaire dans son interaction avec votre univers de travail et votre style de vie.

Prenez tout votre temps pour dresser votre Profil Professionnel Personnalisé. Suivez attentivement les consignes, lisez et comparez les exemples, rédigez plusieurs ébauches avant de vous lancer dans une rédaction définitive. N'hésitez pas à prendre des libertés avec le schéma proposé si la rédaction de votre profil s'en trouve clarifiée et plus efficace. Soyez exigeant avec vous-même et ne considérez votre travail fini que face à un profil professionnel complet, pertinent et gratifiant.

Ainsi, votre profil personnel sera d'une grande utilité pendant longtemps et quel que soit le contexte où vous l'utiliserez.

Vous voici pratiquement arrivé à l'aboutissement de vos efforts et de vos recherches nous espérons que vous en récolterez une nouvelle énergie professionnelle qui vous mettra sur la route de la satisfaction et du plaisir au travail.

Dressez votre profil professionnel synthétique

Dans un premier temps, grâce au tableau suivant, vous allez dresser une synthèse concise de votre profil professionnel.

Quand vous aurez complété ce tableau, vous pourrez aborder la version plus détaillée de votre Profil Professionnel Personnalisé et rédiger une version plus analytique.

Voici comment procéder pour dresser votre Profil Professionnel Personnalisé synthétique:

- 1. *Style*.** Reportez dans les cases prévues les quatre lettres-codes qui représentent votre style et que vous avez repérées au Chapitre 2 “Votre style”. Complétez les lignes adjacentes avec cinq mots ou phrases-clés qui résument le mieux votre style personnel.
- 2. *Carrièrotype*.** Reportez dans les cases prévues les trois lettres-codes qui correspondent à la typologie de votre carrière que vous avez notée au Chapitre 3 “Votre Carrièrotype”. Complétez les lignes adjacentes avec cinq mots ou phrases-clés qui décrivent le mieux votre type.
- 3. *Racines*.** Reportez sur les lignes prévues votre racine maîtresse puis la secondaire, telles que vous les avez repérées au Chapitre 4 “Vos Motivations”. Complétez les lignes adjacentes avec cinq mots ou phrases-clés qui représentent le mieux vos racines professionnelles.
- 4. *Vos “valeurs besoin” satisfaites*.** Reportez les cinq “valeurs besoins” fondamentales que vous avez notées au Chapitre 4 “Vos Motivations”.
- 5 *Vos intérêts*.** Reportez les cinq activités ou secteurs d’activités les plus motivants que vous avez repérés au Chapitre 3 “Votre Carrièrotype”.
- 6 *Vos compétences fonctionnelles maîtrisées*.** Reportez les cinq compétences humaines, les cinq compétences informatives et les cinq compétences manuelles que vous avez évaluées de bon niveau au Chapitre 5 “Vos compétences”.
- 7. *Vos compétences adaptatives maîtrisées*.** Reportez les cinq compétences adaptatives prioritaires que vous avez évaluées d’un niveau correct au Chapitre 5 “Vos compétences”.
- 8. *Vos compétences fonctionnelles à développer*.** Reportez les cinq compétences humaines, les cinq compétences informatives et les cinq compétences manuelles que vous avez estimées “à développer” au Chapitre 5 “Vos compétences”.
- 9. *Vos compétences adaptatives à développer*.** Reportez les cinq compétences adaptatives que vous avez estimées “à développer” au Chapitre 5 Vos compétences”.
- 10. *Vos “valeurs besoin” insatisfaites*.** Reportez les cinq “valeurs besoin” fondamentales et insatisfaites que vous avez repérées au Chapitre 4 “Vos Motivations”.
- 11. *Vos blocages à éliminer et/ou à réduire*.** Reportez les cinq blocages principaux à réduire et/ou éliminer tels que vous les avez repérés au Chapitre 6 “Vos Blocages”.

*Votre profil professionnel
personnel synthétique*

Votre profil professionnel synthétique :

STYLE

1. Votre style <table border="1"><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>					2. Votre carriérotpe <table border="1"><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>				

Votre profil professionnel synthétique :

MOTIVATIONS

3. Racines Racine maîtresse Racine secondaire	4. Valeurs-besoin 5. Intérêts
--	--

OBJECTIFS D'EVOLUTION

8.
Compétences fonctionnelles à développer

Compétences humaines

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Compétences informatives

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Compétences manuelles

.....

.....

.....

.....

.....

9.
Compétences adaptatives à développer

.....

.....

.....

.....

.....

10.
Valeurs-besoin insatisfaites

.....

.....

.....

.....

.....

11.
Blocages à éliminer ou à réduire

.....

.....

.....

.....

.....

Votre profil professionnel détaillé

Vous voilà doté d'une photographie globale, vision d'ensemble rapide et fonctionnelle de votre Egobilan

Cette première représentation synthétique de votre profil professionnel est une mine d'or puisqu'elle contient les éléments essentiels qui vous définissent professionnellement : elle constitue l'essence et le noyau dur de votre identité professionnelle.

Cependant, il faut aller plus loin et mettre un peu de chair autour de cette base.

Pour finir en beauté votre Egobilan, nous vous convions à l'ultime étape : l'élaboration de votre Profil Professionnel Détaillé. Vous posséderez ainsi un outil précieux, indispensable lors de toutes prises de décisions ultérieures. Cette vision plus analytique sera votre alliée dans des contextes aussi divers que :

1. La préparation de vos entretiens d'évaluation, de bilan, d'orientation, avec votre hiérarchie ou avec votre responsable de carrière.
2. L'élaboration d'un plan de développement professionnel concocté seul ou lors d'un séminaire de développement personnel.
3. L'élaboration d'un plan de formation individuel.
4. Les stratégies de changement (changement de poste, changement de métier, changement de secteurs d'activités ...)
5. La rédaction de votre curriculum vitae et de votre lettre de motivation.
6. la préparation d'entretiens d'embauche.

Comment procéder ?

Nous vous proposons de passer du tableau synthétique précédent à une présentation rédigée plus élaborée et plus narrative.

A partir d'un plan que vous maîtrisez bien à présent, vous devez rédiger à l'aide de phrases courtes et efficaces une description complète de vos modes de relation au monde professionnel en vous appuyant totalement sur les informations mises à jour dans vos évaluations et vos positionnements (votre style, votre carriérotipe, vos racines etc ... les centres d'intérêts n'ont pas été retenus dans les cas de profils détaillés que nous vous proposons, mais vous pouvez les inclure dans le vôtre, si vous le désirez).

Faîtes attention de bien exploiter le travail que vous avez fait, en utilisant notamment un nouveau vocabulaire pour vous dire.

Evitez absolument d'utiliser les idées et les mots que vous aviez sur vous-même avant cet Egobilan, sinon toute cette démarche n'aurait servi à rien.

Pour vous aider, nous vous proposons des exemples de profils détaillés. Ils vous guideront dans votre rédaction : vous pourrez ainsi mieux développer chacun des éléments qui compose votre profil générique.

Il est préférable de lire un ou plusieurs cas avant de vous lancer dans l'écriture de votre propre profil.

Ayez cependant à l'esprit que ces exemples ne sont que des profils-types, brossant à grands traits un portrait professionnel. Ils n'ont pas la prétention de décrire la manière spécifique dont chacun occupe sa fonction.

Par contre, votre description peut être très différente de l'exemple que nous vous proposons, car elle est vivante, unique, à votre seule image.

Sept exemples

Après la lecture des sept cas qui vont suivre, reportez-vous à la partie intitulée « rédigez votre profil professionnel détaillé » pour y lire les consignes précises concernant la rédaction de votre Profil Professionnel Détaillé.

Entrepreneur / Patron de PMI-PME

Style. Mon type psychologique est ENTJ. Mon style correspond aux « managers de l'efficacité ». J'aime diriger mes propres affaires et décider. Je prévois, j'élabore des plans, je dirige tous mes efforts afin d'atteindre des objectifs qui suivent mes prévisions. J'ai toujours recherché à avoir un rôle de leader. Je suis direct. J'ai plutôt tendance à être innovant et à avoir une vision prospective. J'aime être bien informé et je ne cesse d'enrichir mon capital de connaissances.

Carrièrotype. « Investigateur » est la base de ma personnalité. Je suis à l'aise dans l'abstrait. Mes compétences analytiques me servent à résoudre les problèmes. J'aime acquérir de nouveaux savoirs. Je veux comprendre comment les choses tournent. Je réussis dans l'ingénierie. Je peux même enseigner les technologies. Dans mon travail actuel, j'utilise des ordinateurs et je bidouille des programmes. « Entrepreneur » est ma seconde caractéristique. Je suis téméraire et porté vers les rôles de pouvoir et de leadership. Je me juge entreprenant, sûr de moi, et j'ai prouvé mes capacités dans la direction des hommes et la communication. J'ai réussi à gravir les échelons dans presque toutes les organisations où j'ai travaillé. « Social » est ma troisième caractéristique. Il est vrai que j'ai toujours été intéressé par les autres, je suis sensible à leurs besoins et comprend leurs attentes. Professionnellement, j'ai pu évaluer et transmettre le sens des relations humaines. J'utilise souvent mon aisance verbale et sociale pour vendre des produits et des services. Je suis chaleureux, parfois impulsif. On me dit bavard.

Racines. L'autonomie et l'indépendance sont mes principaux points d'ancrages. J'aime mener mon activité selon mon propre rythme et le plus possible de façon indépendante. Je trouve contraignant d'appartenir à une grosse entreprise. Si je devais malgré tout en faire partie, je préférerais un poste autonome où je pourrais élaborer des projets avec l'entière responsabilité des résultats. J'aime définir mes propres objectifs, mes propres horaires, mes propres méthodes, mes propres stratégies. C'est pourquoi, j'ai voulu créer mon outil de travail. Ainsi j'ai toute la liberté dont j'ai besoin. Mon autonomie est la dernière chose que je sacrifierais dans le choix d'un poste et dans l'orientation de ma carrière.

Valeurs-Besoin. Pour moi, les valeurs essentielles sont l'indépendance, la liberté d'expression, la créativité, les problèmes résolus, les revenus conséquents. Pour pouvoir intégrer ces valeurs dans mon travail, j'ai créé ma propre affaire. Je consacre le maximum de mon temps au développement de nouvelles offres. Là, j'ai besoin de toute mon énergie et de toute ma créativité. Les « valeurs-besoin », sur lesquelles je veux mettre l'accent, sont : la notoriété, la reconnaissance intellectuelle, la connaissance et le pouvoir.

Compétences fonctionnelles. Travailler sur de l'immatériel et des concepts, les communiquer, prévoir l'avenir, écrire des rapports, organiser rationnellement l'information, composent mes principales compétences fonctionnelles. J'aime les utiliser quotidiennement. J'essaie le plus possible d'être pédagogue pour faire passer mes idées. Manager, convaincre, mieux répartir les moyens, organiser et réguler les charges de travail, sont les compétences que je veux développer.

Compétences adaptatives. Les qualités personnelles qui me réussissent le mieux recouvrent une bonne dose d'ambition, un insatiable besoin de développement personnel, ma créativité et ma puissance de travail. J'ai besoin de m'entraîner à être plus sûr de moi, plus exigeant envers les autres, plus méthodique, plus persuasif et plus diplomate.

Blocages. Ma réussite est soumise à certains blocages personnels qui freinent mon ambition. Ainsi, je manque de confiance en moi, je suis angoissé par mes lacunes. Impatient et activiste, je réagis aux stimulations extérieures au lieu d'être une force de proposition. Ces manques se traduisent par un besoin féroce de concentrer tous mes efforts pour construire mon affaire où je peux diriger et développer le potentiel des autres.

Cadre moyen (hiérarchie intermédiaire)

Style. Mon type est ESTJ et mon style correspond aux « Organiseurs pragmatiques ». J'aime gérer des projets et vérifier qu'ils seront menés à terme. J'aime les postes d'encadrement dans des structures où la réussite est reconnue et encouragée. Je préfère les environnements bien organisés où chacun est attentif aux résultats. Je communique de façon directe, logique et impartiale. Je pense être loyal et digne de confiance.

Carrièreotype. Le conformisme est ma principale caractéristique. J'aime la précision, la responsabilité et l'efficacité que ce soit pour mon travail ou pour mes décisions. J'aime travailler en équipe. J'apprécie d'apporter ma contribution, soit en tant que membre actif, soit en tant qu'animateur. La mobilité à tout crin n'est pas dans mon tempérament. « Entrepreneur » est ma seconde caractéristique. Je suis exigeant et très directif lorsqu'une tâche doit être réalisée. Cela ne m'empêche pas d'être bien avec mon équipe. Je suis considéré comme un manager-clé dans l'entreprise où je travaille depuis plus de dix ans. « Réaliste » est ma troisième caractéristique. En dehors de mon travail, je jardine, je m'occupe de ma maison. Je suis fier d'être capable de réparer moi-même les pannes sur ma voiture. Au travail, j'ai toujours été considéré comme quelqu'un de pratique, concret, techniquement compétent qui n'hésite jamais à retrousser les manches.

Racines. L'identification à l'organisation est mon principal point d'ancrage professionnel. Je suis extrêmement fidèle à mon entreprise. Le sens de ma carrière, c'est d'accomplir ma tâche le mieux possible au service du succès de l'entreprise qui m'emploie, j'ai changé environ quatre fois de postes en dix ans en allant dans les différents services où l'on avait besoin de moi.

Ma racine secondaire est l'expertise. J'essaie d'être toujours pointu dans mon domaine et même perfectionniste. Je suis obsédé par la qualité du travail et je veux toujours faire mieux. Chaque fois que je le peux, je m'inscris à des cours de management et j'ai suivi bon nombre de cycles universitaires sur ce thème.

Valeurs-Besoin. Cinq valeurs me sont essentielles et j'essaie de les satisfaire dans ma vie professionnelle l'adhésion, la maîtrise des problèmes, le respect des autres, l'accomplissement et la sécurité. J'aimerais cependant que d'autres valeurs soient également prises en compte et concentrer mes efforts pour nourrir par exemple mes besoins de reconnaissance et de valorisation afin de pouvoir jouir d'une promotion de poste, de salaire, afin d'avoir accès à plus d'autonomie et de responsabilité.

Compétences fonctionnelles. Savoir manager les hommes, travailler efficacement en équipe, synthétiser les idées et les faits, coordonner les situations et les procédures, résoudre les problèmes, voilà sans doute mes compétences majeures. J'utilise ce capital quotidiennement et j'ai pu constater que je le maîtrise de mieux en mieux dans mon travail. J'ai cependant besoin de développer de nouvelles compétences et notamment dans les relations humaines, comme par exemple la reconnaissance et le respect des autres, la résolution de conflits, l'écoute active, la convivialité. Par ailleurs, je devrais apprendre à mieux utiliser un micro-ordinateur. Je suis en train de réfléchir à une stratégie de développement personnel qui tienne compte de ces carences et qui ait pour objectif de les diminuer, soit en occupant une nouvelle fonction, soit en m'astreignant à les exercer sur le terrain.

Compétences adaptatives. Etre attentif à tous les détails, être volontaire, être maître de moi, être un bourreau de travail, être en éveil, composent l'essentiel de mes compétences adaptatives. Elles m'ont été extrêmement utiles durant mon parcours professionnel, non seulement en tant que manager mais également pour avancer sur l'échelle hiérarchique. J'ai besoin d'être plus démonstratif et de développer ma spontanéité, ma sensibilité et mon ouverture aux autres. Mais je ne sais pas exactement comment procéder pour atteindre cet objectif et je cherche une aide soit à travers des formations, soit dans des lectures spécialisées.

Blocages. Je voudrais réduire mon côté obstiné et impatient. J'aimerais aussi pouvoir être plus diplomate, plus concerné par les autres et plus sensible à leurs sentiments. Ainsi je pourrais plus facilement vivre à leurs côtés.

Administratif

Style. Mon profil psychologique est ISTJ c'est à dire que je fais partie des « gestionnaires méticuleux ». Je suis pratique, logique, digne de confiance, ordonné, voire « terre-à-terre ». Les activités que j'ai pu exercer ont toutes eues besoin de mon sens de l'organisation et de ma capacité à mémoriser, analyser, ordonner et classifier un nombre important de données et d'informations. Je suis à l'aise dans un environnement stable, bien structuré, géré de façon méthodique, et qui fait peu de place au hasard.

Carrièrotype. Je suis fondamentalement « conformiste ». Fidèle à mon noyau de vieux amis, nous aimons partager nos expériences. J'exige de mes collègues le sens de l'ordre et du devoir envers l'organisation qui nous emploie. J'aime que mon travail soit utile et concret. Je valorise la stabilité et le sérieux et je ne supporte pas les gens, les idées ou les styles de travail à la mode, voyants et excentriques.

Profondément analytique, j'aime aborder les problèmes qui demandent de la réflexion. Travailler en équipe me convient tant que les autres n'interfèrent pas trop dans mon travail et que ma tâche est clairement cernée.

Une de mes caractéristiques plus secrète est le goût artistique. Je me cultive beaucoup en lisant, en allant régulièrement au théâtre, dans les musées. J'ai même été comédien amateur au lycée et dans une association. Quand je serai à la retraite, je rêve de m'investir dans une activité culturelle et plutôt théâtrale.

Racines. « La qualité de la vie » est essentielle pour moi. J'ai fortement besoin de mener une vie équilibrée incluant mes activités extraprofessionnelles, ma vie familiale et mes amis. Je suis attentif à ce que mon travail ne domine pas toute mon existence. Je travaille dur à mon poste et fait du bon travail afin de me sentir libre ensuite pour mes autres activités. L'expertise et la technicité constituent ma deuxième racine professionnelle. Il est vrai que j'ai profondément envie de devenir un expert dans mon champ professionnel. D'ailleurs j'étudie de manière à développer mes connaissances et mes savoirs.

Valeurs-Besoin. Celles qui me sont essentielles recouvrent l'ordre, la sécurité, la tranquillité dans mon travail, et la résolution problèmes. J'ai la chance de pouvoir couramment satisfaire ces besoins. Ces valeurs sont si importantes à mes yeux que je préférerais changer d'entreprise si celle-ci ne pouvait plus les satisfaire. Mes « valeurs-besoin » non encore satisfaites concernent la stabilité, le temps libre, le travail indépendant, la position intellectuelle et les loisirs. Je me dirige lentement vers la réalisation de ces valeurs en acquérant de l'ancienneté dans ma fonction et dans mon entreprise.

Compétences fonctionnelles. Ce que je fais le mieux indéniablement, c'est appliquer des politiques et des programmes, organiser l'information, négocier des contrats, être dans les délais, et réfléchir rationnellement. J'investis quotidiennement ces compétences dans mon travail et je souhaite continuer à les utiliser quelle que soit mon activité. J'ai cependant besoin de développer de nouvelles compétences comme : être en relation avec un plus large éventail de personnes, communiquer efficacement, savoir déléguer des responsabilités, savoir résoudre les conflits. J'ai l'impression de pouvoir développer ces compétences qui me manquent en avançant dans ma profession et dans mon entreprise.

Compétences adaptatives. Travailler dur, être organisé, auto discipliné, disponible et fiable constituent l'essentiel de mes compétences adaptatives. J'ai besoin de développer mon imagination, mon ouverture sur les autres et leurs besoins ce qui fera de moi un meilleur co-équipier.

Blocages. Les blocages qui m'empêchent d'avancer et auxquels je dois prêter plus d'attention concernent : la difficulté à admettre les critiques, la difficulté à me vendre, la tendance à tout voir en « blanc et noir », et mon côté irascible, rigide, entêté.

Responsable opérationnel

Style. Mon profil psychologique est ESTJ, c'est à dire que je suis du genre « organisateur pragmatique ». Il est vrai que j'aime organiser les choses et les personnes en m'assurant de tous les détails. Mon premier objectif est la garantie que toute tâche soit menée à bien. J'ai toujours été d'un tempérament pratique, réaliste, "terre-à-terre", avec une tendance naturelle à l'esprit d'entreprise et à la conduite des hommes. J'apprécie les activités où les résultats de mes actions et celle de mon équipe sont immédiatement perceptibles et traduits de façon tangible. Je suis capable de dureté s'il le faut, mais je reste objectif dans mes jugements et impartial. Je préfère travailler dans un contexte où chacun se sent concerné par le travail à accomplir. Je pense que tout le monde trouve sa récompense dans l'atteinte d'un objectif. J'apprécie aussi les activités sociales lorsqu'elles me paraissent avoir de l'utilité. Je suis alors prêt à m'y donner à fond.

Carrièreotype. Le type « Entrepreneur » me caractérise bien.

Dans toutes les organisations où j'ai travaillé, j'ai toujours été attiré par le rôle de leader. Je me considère comme quelqu'un "qui en veut", sûr de lui, doué pour la stratégie et le relationnel. J'aime travailler dans un contexte exigeant, qui ne juge que sur les résultats et avec des co-équipiers qui partagent mon point de vue. Je sais bien communiquer et je suis en contact régulier avec un large réseau de collègues et d'amis.

J'ai un côté "social" avec ma seconde caractéristique. Je suis actif pour la Société et dans certaines associations militant pour les causes utiles. Je mets mes talents de leader à leur service.

"Le conformisme" est ma troisième facette. J'estime beaucoup la réussite économique et matérielle. J'apprécie un statut social fort. Dans une organisation, j'attache une grande importance à la claire définition des fonctions et des postes : elle permet à chacun de mieux contribuer à la réussite de tous.

Racines. « Le management » est ma racine maîtresse. Ma principale motivation est l'avancement hiérarchique afin d'accéder à plus de responsabilités et plus de pouvoir de décision. Ma contribution sera ainsi essentielle à mon organisation, mes revenus et ma position sociale. Je me suis fortement investi afin d'être le meilleur dans mes fonctions de manager. Je possède un diplôme supérieur de management et j'ai pu perfectionner par mes expériences et des cycles de formation mes facultés analytiques, relationnelles ainsi que la maîtrise de mes émotions.

Je suis nourri par une deuxième racine professionnelle « le sens du défi ». Cela fait de moi quelqu'un qui aime se battre, gagner et vaincre les obstacles. J'aime me trouver en compétition afin d'être le meilleur, le premier, me dépasser et atteindre mes plus hautes performances.

Valeurs-Besoin. La conduite des hommes, le statut, le pouvoir et l'exercice de l'autorité, le profit, le gain, et les revenus élevés sont les "valeurs-besoin" auxquelles je suis fortement attaché et que je veux satisfaire dans ma vie professionnelle. Les "valeurs-besoin" que je n'ai pas encore satisfaites concernent l'entraide et le secours, les loisirs, la reconnaissance intellectuelle, le sens de l'aventure et de la passion, la notabilité.

Compétences fonctionnelles. Celles où j'excelle et qui me servent à réussir sont la fermeté dans l'action, le pouvoir d'influencer les autres, le sens de la délégation, la gestion des personnes et la prise de décision, je m'efforce chaque jour de développer une nouvelle palette de compétences fonctionnelles, telles que la compréhension de la psychologie des autres, l'écoute attentive, l'encouragement et l'aide, mais aussi, la mise à jour constante de mes connaissances techniques et l'écriture créative.

Compétences adaptatives. Je pense que mes principaux atouts résident dans ma capacité à me lancer des défis, à être imaginatif, auto discipliné, débrouillard et preneur de risques. Afin de renforcer mon savoir-faire opérationnel, j'ai besoin de savoir mieux stimuler les autres, d'admettre leur droit à l'erreur. Je devrais être plus patient, plus coulant et plus expressif dans mes sentiments.

Blocages. Certains m'ont parfois empêché de réaliser tout ce que je désirais. Ainsi, je devrais mieux dominer ma tendance à fonctionner en "tout ou rien" Je devrais laisser aller mon intuition et réduire mon sentiment de manquer de créativité. Une certaine rigidité et un perfectionnisme évident freinent mes élans.

Assistant, secrétaire

Style. Mon profil psychologique est ISFP, ce qui correspond à la catégorie des « coopératifs loyaux ». Je m'adapte facilement, je suis attentionné, coopératif et loyal. Je fuis les désaccords. Dominer ou influencer les autres ne font pas partie de mes motivations. J'aime mon travail mais dans un contexte qui laisse une large part à l'humain, où chacun travaille avec plaisir comme je le fais moi-même. J'apprécie mon activité car elle me permet de voir les résultats de ma collaboration avec mon supérieur avec qui je fonctionne dans un esprit d'équipe. C'est pourquoi je travaille mieux avec un patron qui me comprend, qui délègue et qui me laisse une certaine latitude dans l'exécution de ma tâche. L'environnement de travail qui me convient le mieux est serein et bien organisé.

Carrièreotype. « Social », voici ma principale caractéristique. Je suis fortement concerné par les autres et conscient de leurs besoins. J'aime les comprendre et les aider. Je me comporte ainsi, aussi bien dans ma vie privée que dans ma vie professionnelle. Chaque fois que j'ai eu à choisir une entreprise ou un service, j'ai opté pour un cadre où les personnes étaient prises en compte, où elles pouvaient s'entraider, où le climat était aux relations de travail amicales. Dans un tel environnement, je trouve ma satisfaction et le travail devient pour moi une joie. « Conformiste » est ma seconde caractéristique. Pour moi une organisation doit être bien structurée et organisée. Ses stratégies, ses objectifs et ses répartitions de fonctions doivent être clairement exprimés. J'ai pu par exemple travailler pour un cabinet d'architectes où le mode de travail était laxiste même si le climat était chaleureux, j'ai mal supporté la mauvaise organisation et j'ai dû quitter mon poste au bout de trois mois. Je m'engage loyalement et à fond professionnellement. Je suis capable d'un travail de grande qualité pour un supérieur qui m'apprécie réellement.

« Artiste » est la troisième corde à mon arc. J'aime m'exprimer à travers des activités multiples comme la décoration, la photographie, l'aquarelle...j'aime les livres d'art et d'architecture. D'ailleurs certains de mes amis sont artistes.

Racines « Le dévouement à une cause » est ma racine maîtresse. J'aime travailler pour les autres et les aider autant que possible. J'aime m'occuper des enfants et les distraire. Je cherche généralement à faciliter les activités de mon supérieur (surtout s'il ou si elle occupe un poste à haute responsabilité car j'ai ainsi l'impression d'être moi aussi important pour mon organisation). « L'identification à l'organisation » est mon second point d'ancrage. J'aime entretenir de bonnes relations et j'ai besoin d'être bien vu. Me sentir appartenir à une « famille » professionnelle me sécurise. C'est pourquoi, j'ai plutôt recherché les structures qui se voulaient familiales. Je n'ai aucune attirance pour les organisations où le personnel est ignoré. Je suis profondément honnête professionnellement et je cherche à ce que mes supérieurs le reconnaissent et l'apprécient. Mis à part le cas du cabinet d'architecture mal géré que j'ai été obligé de quitter, j'ai longtemps travaillé dans la même entreprise.

Valeurs-Besoin. Ce qui est le plus important pour moi et que je tiens le plus à avoir dans ma vie professionnelle et privée, c'est : travailler en équipe, aider les autres, être stable, appartenir à une organisation où je peux exercer mes compétences. Les valeurs que je n'ai pas encore pu intégrer dans ma vie professionnelle et que je voudrais développer sont : l'accomplissement, le sens de l'aventure et de la passion, l'aide sociale et humanitaire, l'esprit communautaire, le respect d'autrui. J'essaie de vivre ces valeurs en étant bénévole dans des associations et en choisissant les causes qui me paraissent les plus utiles aux autres.

Compétences fonctionnelles. Servir les autres est ce que je sais faire le mieux. Je suis capable d'une grande chaleur humaine et de réconfort. Je sais tout aussi bien prendre des photographies de qualité que travailler sur un ordinateur. Les compétences fonctionnelles que je voudrais développer à mon poste sont : l'organisation, le traitement et le recueil de l'information, l'évaluation de données et de concepts, l'ascendant, et l'organisation du travail, j'ai toujours essayé de développer toutes mes compétences en demandant plus de responsabilités et plus de délégation.

Compétences adaptatives. Mes qualités personnelles, celles que je juge essentielles parce qu'elles font de moi un bon professionnel, sont : être capable d'un travail de qualité dans un contexte suffisamment structuré, être précis, intègre, amical, et travailleur. Je devrais améliorer mon esprit d'analyse, ma persévérance, ma capacité à prendre des risques et ma résistance intellectuelle.

Blocages. Mes principaux blocages sont une difficulté à me mettre en valeur, le sentiment de manquer de raffinement, d'être banal, de manquer d'assurance en moi-même et d'accorder ma confiance trop facilement.

Ouvrier

Style. Je suis un ISTP c'est à dire « Analytique pragmatique ». « On ne me la fait pas ! » : telle est ma devise. Pour me convaincre, il faut avant tout être rationnel. J'aime l'action et je suis capable d'accomplir de gros efforts sans me sentir fatigué. Je suis d'un naturel très réservé, mis à part dans ma famille et avec mes amis les plus proches. Avec eux, je suis extrêmement fidèle et généreux. J'aime travailler dans une unité de production efficace où chacun est centré sur sa tâche et s'occupe de régler ses problèmes. J'aime dire les choses telles que je les vois.

Carrièreotype. « Le Réalisme » est ma principale caractéristique. Je suis plutôt sportif et je possède une grande habileté avec tout ce qui est mécanique. J'aime les objets concrets tels que les voitures, les outils, les équipements. Je préfère l'action aux discours. J'aime produire des objets utiles, bien faits. J'aime travailler dehors, sur un chantier, quand je ne suis pas à l'usine. Ce sont les activités d'extérieur qui me correspondent le mieux.
« Le Conformisme » est ma seconde caractéristique. J'aime la précision, l'ordre et le travail dans des contextes structurés. Je suis plutôt lent en amitié et j'ai un petit nombre de vieux amis qui partagent les mêmes intérêts.

Le côté "Social" me caractérise également. Je pense qu'on devrait plus s'investir dans la vie civique afin d'améliorer l'éducation, la sécurité, et les autres services publics. Je suis membre actif de ma section politique locale car je souhaite avoir une action sur le cours des choses. Je collecte aussi des fonds pour des associations qui s'occupent d'enfants.

Racines. La stabilité, la sédentarité, ne sont pas de vains mots chez moi. Je suis né dans la ville où je travaille, où résident toute ma famille et tous mes amis : je quitterais plutôt mon travail que ma ville. « La qualité de la vie » est ma seconde racine. Je suis soucieux d'une vie équilibrée prenant en compte la famille, les amis, et les loisirs. J'aime travailler et je pense bien accomplir ma tâche, mais je pense que dans la vie il y a autre chose que le travail exclusivement.

Valeurs-Besoin. Les plus importantes pour moi sont : les racines géographiques, la mise en oeuvre de mes compétences, la résistance physique, l'indépendance et le travail sans stress. Les valeurs que je voudrais voir plus présentes dans ma vie sont : le travail de précision, la prise de décision, le respect de la part des autres, le statut social mais aussi un peu de fantaisie. Pour avoir tout ça, je devrais devenir un chef d'équipe. Mais j'hésite à me décider parce que je crains qu'une plus grande responsabilité n'affecte le reste de ma vie.

Compétences fonctionnelles. Je sais très bien assembler des pièces, diagnostiquer des problèmes techniques, manier des outils puissants, suivre des instructions, et penser pragmatiquement. Si je me décide à être chef d'unité, il me faudra développer la conduite et la gestion d'une équipe, savoir motiver, planifier les tâches et faire respecter les tableaux de bord. Pour acquérir ces compétences, je pourrais suivre des formations professionnelles.

Compétences adaptatives. Je suis rapide, actif, consciencieux, solide physiquement, et travailleur ingénieux. J'ai besoin d'être plus impliqué, plus ouvert d'esprit, plus ambitieux, plus convaincant et plus intéressé par les autres.

Blocages. Je suis handicapé par mon angoisse à prendre des responsabilités, par mon côté naïf qui est un manque de vision stratégique, par ma faible capacité d'écoute. Je préfère éviter les conflits avec les autres et je supporte très mal la frustration.

Travailleur indépendant

Style. Mon profil psychologique est INTP ce qui correspond aux « Intellectuels perspicaces ». J'adore disséquer et analyser toutes choses et je suis doué d'un hyper sens critique. Intéressé par les grandes idées, ma curiosité intellectuelle me pousse vers les grands thèmes de réflexion et les grands débats. Perspicace, j'apprends très rapidement, j'intègre facilement. On peut même dire que je suis un boulimique de connaissances. Je suis introspectif, persévérant, intègre. Je vais au fond des choses et j'ai des domaines d'intérêts très pointus. Je préfère un environnement de liberté, peu structuré pour travailler de manière autonome sur des problèmes épineux et très spécialisés. Cartésien et tenace, j'adore les longs échanges d'arguments et les débats d'idées.

Carrièreotype. Le type « Investigateur » me correspond bien. Analytique, à l'aise avec les abstractions, j'envisage la vie et ses problèmes comme des sujets de réflexion. Je suis plutôt du type « érudit », conforté par le savoir et toutes sortes de connaissances. J'ai de grandes facilités pour les mathématiques et les sciences en général. J'aime travailler dans un contexte de travail paisible et studieux où je peux poursuivre ma recherche sans être dérangé et où je peux recourir à n'importe quelle heure du jour et de la nuit, à toutes sortes de stimulations intellectuelles ordinateurs, laboratoires, bibliothèques, médiathèques, banques de données... Mes amis sont en général des gens avec qui je travaille.

« Artiste » est ma seconde caractéristique. Je joue du piano et je suis potier amateur. J'éprouve un plaisir intense à m'exprimer en jouant de la musique ou en façonnant l'argile sur mon tour. Si je n'avais pas à gagner ma vie, je resterais chez moi à lire, faire de la musique et de la céramique. J'en serais parfaitement comblé.

Racines. « Expertise et Technicité » sont mes principales forces. Je fais tout pour apporter ma contribution dans mon domaine d'activité afin de faire avancer les choses : on me reconnaît ce professionnalisme. Je ne suis pas pour autant motivé pour gagner le Prix Nobel s'il existait dans ma spécialisation. La seule chose qui m'importe est de faire du mieux que je peux et d'être le meilleur expert dans mon domaine. Je désire produire un ensemble de travaux qui soit éminemment utiles et accessibles par tous. Le « Goût du challenge » est mon second point d'ancrage. J'aime résoudre les problèmes les plus coriaces, trouver le premier la bonne solution et innover. J'aime aussi tester mes atouts et compétences en lançant des défis aux autres ou à moi-même. Ainsi, je peux mesurer ce que je vaudrais. Je suis un bon joueur d'échecs et au jeu de go.

Valeurs-Besoin. Les « valeurs-besoin » qui sont essentielles à ma vie, que je maîtrise bien et sans lesquelles je ne pourrais pas accomplir mon activité quotidienne, sont : l'expression créative, le désir d'accomplissement, le face à face avec les problèmes, l'indépendance et l'exigence intellectuelle. Je cherche avant tout à avoir plus de notoriété, de reconnaissance, de prestige, de diversité, de liberté d'action j'adore pouvoir aller aux confins de la connaissance.

Compétences fonctionnelles. Les zones où j'excelle dans mon travail vont de l'analyse des idées et des faits, du travail de conception, du travail créatif, à la collecte de données et d'informations, en passant par la capacité à mettre en relation les causes et les conséquences et la synthèse des différents éléments. Je voudrais développer plusieurs compétences telles que: l'harmonie avec les sentiments et les besoins d'autrui, le travail en équipe, le travail au sein d'une structure, le respect des délais. J'ai besoin de ces compétences si je veux m'attaquer à des projets plus importants qui exigeront un travail en synergie avec d'autres.

Compétences adaptatives. Celles qui me servent le mieux sont : la concentration, l'auto exigence, l'intelligence, la méthode, et la rapidité d'apprentissage de nouveaux savoirs. Afin de pouvoir faire évoluer mes interventions et d'obtenir des missions d'envergure, j'ai besoin d'être moins solitaire, plus souple et plus encourageant pour les autres. Je devrais utiliser mon temps dans un souci d'efficacité et pas seulement pour l'amour de l'art.

Blocages. J'ai besoin de diminuer les freins qui me bloquent, tels que: la difficulté à gérer mon temps, la tendance à me lasser rapidement d'une activité, l'impatience, le manque d'attention aux autres, et mon côté obstiné qui me donne parfois l'allure d'une vraie mule.

Rédigez votre profil professionnel détaillé

Paradoxes et zones d'incertitudes

La lecture attentive du premier cas décrivant le Profil Professionnel Détaillé d'un *Entrepreneur* met à jour certains paradoxes entre les différents paragraphes.

Par exemple, dans le Carriérotype, le sujet affirme qu'il se considère comme un gagnant, sûr de lui. Or, il repère dans ses blocages un manque d'affirmation de soi et précise qu'il lui faudrait développer plus de confiance en lui afin de parvenir au succès et à la satisfaction. Ces paradoxes apparents manifestent en fait une fonction importante de ***ce profil professionnel détaillé***. La présence d'affirmations contradictoires signale finalement que nous sommes en train d'entrevoir la réalité de notre nature, forcément complexe.

Personne n'est monolithique, purement logique, sans contraste, que ce soit dans son comportement, dans la conscience de soi-même et des autres, et dans la projection de ses pensées, de ses sentiments et de ses actions. On ne peut donc pas mettre les personnes dans des cases étiquetées une fois pour toute, ni les définir rationnellement quelles que soient l'étendue et la finesse des outils d'évaluation.

Ces zones d'incertitude sont de riches indications pour entreprendre une exploration plus en profondeur. Suivez leur trace lorsqu'elles se manifestent. Vous avez tout intérêt à chercher à aller plus loin, justement là, dans ces noeuds qui vous laissent perplexe.

Vous pouvez le faire :

- en vous aidant des supports contenus dans les chapitres précédents
- en réfléchissant plus avant sur les conclusions qu'ils proposent
- en réexaminant certaines affirmations que vous y avez mentionnées
- en discutant de votre profil avec des amis, votre famille, vos collègues, votre supérieur ou encore d'autres personnes de votre choix
- ou encore en vous faisant aider par un conseiller spécialiste ou un psychologue

Quelques conseils pour réaliser Profil Professionnel Détaillé

Pour rendre ces conseils tout à fait clairs, référez-vous toujours aux exemples précédemment donnés. Utilisez votre Profil Personnel Synthétique comme plan de base.

Laissez courir votre plume, écrivez, rédigez tant que vous sentez que vous avez quelque chose de plus à dire pour décrire l'ensemble de votre personnalité de manière précise.

1 Style. Traduisez avec vos propres mots et expressions personnelles les informations qui correspondent à votre type psychologique repéré dans le chapitre 2 « Votre Style ». Ne retenez que les parties qui vous décrivent avec justesse. N'oubliez pas d'ajouter les idées, les thèmes et les concepts qui vous viendront à l'esprit chemin faisant.

2. Carrièreotype. Traduisez avec vos propres mots et expressions personnelles les informations qui correspondent à votre premier, second et troisième type de carrière, tels que vous les avez cernés dans le chapitre 3 « Votre Carrièreotype ». Ne retenez que les parties qui s'appliquent étonnamment à vous. N'oubliez pas d'ajouter les idées, les thèmes et les concepts qui vous sont spécifiques.

3. Racines. Traduisez avec vos propres mots et expressions personnelles les informations qui correspondent à votre racine maîtresse et votre racine secondaire explorées dans le chapitre 4 « Votre Motivation ». Ne retenez que les éléments qui vous décrivent avec pertinence. N'oubliez pas d'ajouter les idées, les thèmes et les concepts qui vous sont spécifiques et qui se rapportent à vos points d'ancrage.

4. Valeurs-Besoin. Rédigez en une ou deux phrases, vos cinq « valeurs-besoin » essentielles, telles que vous les avez mises à jour au chapitre 4. Ajoutez vos engagements sur ce que vous allez faire pour préserver ou faire entrer ces valeurs dans votre vie. Ensuite, rédigez vos cinq « valeurs-besoin » essentielles qui ne sont pas encore satisfaites. Si vous le désirez, vous pouvez ajouter votre évaluation du niveau de satisfaction ou de non-satisfaction de ces valeurs dans votre vie professionnelle. N'oubliez pas d'inclure les idées, les thèmes et les concepts qui vous sont spécifiques et qui se rapportent à votre système de valeurs et de besoins.

5. Compétences fonctionnelles Rédigez une phrase qui décrive vos cinq compétences humaines, informatives et manuelles que vous avez évaluées d'un niveau correct au chapitre 5 « Vos Compétences ». Ensuite, rédigez une phrase qui décrive les cinq compétences humaines, informatives et manuelles que vous souhaitez développer quotidiennement. N'oubliez pas d'ajouter les idées, les thèmes et les concepts qui vous sont spécifiques et qui se rapportent à vos compétences fonctionnelles.

6 Compétences adaptatives. Rédigez un texte qui décrive les cinq compétences adaptatives ou atouts personnels, qui vous sont essentiels et que vous avez jugés d'un bon niveau. Ensuite, rédigez un texte qui décrive les cinq compétences adaptatives que vous voulez développer. N'oubliez pas d'ajouter les idées, les thèmes et les concepts qui vous sont spécifiques et qui se rapportent à vos compétences adaptatives et atouts caractéristiques.

7. Blocages. Rédigez quelques phrases qui décrivent vos cinq blocages majeurs, ceux qu'il vous faudrait réduire et/ou éliminer afin de parvenir à vous sentir allégé, libéré et prêt à réussir votre vie professionnelle.

Le bon angle pour votre profil

Nous vous recommandons de rédiger vos premières épreuves de manière à pouvoir les reprendre pour les corriger aussi souvent et aussi aisément que possible. Par exemple, utilisez un ordinateur ou pour ceux qui n'en ont pas à portée de mains, prenez des grandes feuilles où vous laisserez des marges et des interlignes importantes.

Lorsqu'une première ébauche vous semble achevée, relisez-la plus d'une fois, à plusieurs jours d'intervalle. Retouchez-la jusqu'à la rendre opérationnelle, concrète, et hyperréaliste. Retraavaillez ce portrait jusqu'à ce qu'il vous reflète exactement, jusqu'à ce que vous vous y reconnaissiez vraiment et qu'en le lisant, vos proches comme vous-même, puissent s'exclamer « C'est exactement ça ! ».

Quand vous en serez là, vous aurez atteint un stade de maturité et de lucidité qui vous permettra de

« ... devenir ce que vous êtes ... »

Applications pratiques

Vous avez suivi la démarche proposée dans ce livre, exploré chacun des exercices. Vous voici arrivé au terme de votre « Egobilan professionnel ». Devant vous s'ouvre une nouvelle manière d'appréhender votre relation d'avec votre carrière et à votre univers professionnel. Déjà, vous êtes différent car lucide sur d'anciennes zones d'ombre. Vous voici doté d'une nouvelle force, un gain psychologique majeur en savoir plus sur vous-même.

Au-delà de cette nouvelle connaissance - qui est déjà un objectif majeur -, et riche de ce nouveau capital, vous allez pouvoir vous engager dans un certain nombre d'actions pratiques et réinvestir tout ce travail dans différentes situations professionnelles.

Pilotez votre développement de carrière

Tout programme pertinent de stratégie de carrière s'appuie sur un bilan préalable, ce qui permet de caler son plan d'actions, sur une meilleure connaissance de soi. L'Egobilan que vous venez de mener à bien, vous a permis de clarifier les données qui vous seront utiles dans toutes sortes de contexte professionnel : cibler une fonction, réajuster vos responsabilités, choisir les moyens d'accès à un nouveau poste, déterminer une trajectoire et un plan de développement, repérer les étapes pour réussir à atteindre un objectif professionnel, vous reconverter pour une situation à votre mesure, ou optimiser vos performances dans votre métier actuel.

Quelques conseils pour mener à bien votre Plan de Développement Professionnel

1. Recherchez les situations favorables à la mise en oeuvre des compétences que vous souhaitez mettre en avant dans les années à venir, celles que vous avez évaluées comme motivantes et maîtrisées. Préférez les situations capables de nourrir vos intérêts et vos besoins majeurs, que ce soit en aménageant votre poste actuel, en changeant de fonction, ou, pourquoi pas, en changeant carrément d'entreprise ou de métier.

2. Acceptez toutes nouvelles missions selon votre nouvelle grille de critères : niveau de satisfaction, degré d'adhésion à vos valeurs et motivations, mise en oeuvre des compétences que vous avez sélectionnées.

3. Ayez une stratégie à long terme qui vous conduira à repérer avant les autres ce qui vous convient. C'est elle qui vous permettra de reconnaître votre fameuse "chance" quand elle pointe son nez. Cela peut arriver n'importe où, au cours d'une réunion, lors d'un dîner, au détour d'un article de journal, etc. C'est pourquoi il est important d'être clair avec ses aspirations et d'engager régulièrement un travail d'auto bilan.

4. Respectez les engagements que vous avez pris avec vous-même. Une fois votre plan de développement clarifié, mettez-le vraiment en place, ne remettez rien à demain, fixez-vous un planning et suivez le strictement.

Préparez votre curriculum vitae

Doté de cette nouvelle connaissance de vous, d'une large banque de données personnelles, vous allez pouvoir vous lancer dans la rédaction ciblée de vos curriculum vitae, lettres de motivations, et préparer tous vos entretiens. Il est en effet essentiel d'être clair sur son style, ses compétences et ses besoins lors d'un entretien d'embauche ou au sein de votre entreprise lors de l'entretien d'évaluation annuel. Si vous devez négocier un nouveau poste dans votre entreprise ou une nouvelle activité dans une autre organisation, il vous sera ainsi très utile de relire votre Profil Professionnel Détaillé. L'intégration de toutes ces informations sur vous-même vous permettra de trouver les réponses les plus complètes, les plus authentiques, les plus percutantes et les plus assurées face aux questions de vos interviewers.

Développez votre potentiel personnel

Nous sommes, pour la plupart, soucieux de progresser, d'améliorer notre vie professionnelle ou notre qualité de vie. Une meilleure évaluation de soi est toujours bénéfique car elle renforce notre assurance et consolide notre personnalité.

Tout ce que vous avez appris sur vous-même lors des exercices précédents peut être transférable dans les domaines variés qui composent votre vie. En particulier, la connaissance de votre style psychologique, de vos compétences adaptatives, et de vos blocages, peut être transférée dans votre vie personnelle, dans vos activités extra professionnelles.

Bien que cette démarche ne prétende pas se substituer à l'aide d'un conseil professionnel, elle permet de mettre le doigt sur les problèmes et sur les questions à creuser seul ou en compagnie d'un spécialiste.

Améliorez vos relations et votre niveau de communication

Au cours de cet auto-diagnostics, vous avez enrichi votre conscience de la diversité humaine : vous savez mieux repérer les différences comportementales, les variétés de styles, de compétences et d'atouts, de types de carrière, de racines, de points d'ancrages et autres caractéristiques psychologiques de ceux qui vous entourent.

Cette introspection vous ouvre à une plus grande capacité d'accepter et de prendre en compte les différences dans vos relations, non seulement avec vos supérieurs hiérarchiques, vos collègues et vos subordonnés, mais avec votre famille, vos amis et toutes autres personnes.

Enrichissez votre travail sur vous

Les informations que vous avez recueillies peuvent être aussi un bon point d'appui lors d'un travail sur vous-même avec un conseiller professionnel ou un psychologue spécialisé.

La conscience approfondie de vous-même, de votre style, de vos motivations, de vos forces et faiblesses, de vos blocages, et de vos besoins vous permettra d'engager un dialogue animé et nourri. Ce que vous avez pu acquérir ici vous aidera à approfondir avec eux une réflexion sur votre identité, votre trajectoire et à mieux les accepter.

Cependant l'utilisation des données que vous avez récoltées dépend bien entendu de la démarche proposée par votre conseiller.

A la recherche d'un conseiller professionnel

Pour aller plus loin, vous pouvez valider vos résultats en vous adressant à des conseillers professionnels proches de votre lieu de travail ou de votre résidence.

Comme notre cabinet à Marseille¹, ou sur tout le territoire national, nombre de cabinets spécialisés ou centres de bilan peuvent vous aider à repérer votre profil professionnel. Certains sont en train d'être homologués par le Ministère du Travail. La liste sera disponible auprès des OPACIF (organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation). Regardez également du côté de votre entreprise. Elle propose peut-être des séminaires ou des conseils individualisés pour faire un bilan professionnel.

N'hésitez pas, informez-vous. Depuis 3 Janvier 1992, la loi prévoit que tout salarié puisse bénéficier d'un congé rémunéré de 24 heures (soit 3 jours de travail) à tout moment de sa vie professionnelle. Pour cela, il faut qu'il ait cinq années d'expérience professionnelle, dont une au sein de la même entreprise.

Le financement d'un tel bilan est pris en charge par les OPACIF, si c'est vous qui en faites la demande. Le bilan est à la charge de votre entreprise si cela entre dans le cadre de son plan de formation. Il peut être à votre charge si vous estimez qu'on n'est jamais mieux servi que par soi-même.

Le coût est variable d'un organisme à l'autre et la fourchette étonnamment large: de 800 Frs. à 45 000 Frs. Tout dépend, des prestations que l'on vous offre pour ces prix. Sachez que la plupart des conseils font payer leur prestation en fonction du temps qu'ils vous consacrent.

Ce qui explique l'écart des prix: une prestation où vous serez seul face à des tests (informatisés ou non), ne coûte pas le même prix qu'une autre où vous aurez un conseiller en chair et en os, pour vous tout seul, durant plusieurs heures. Les résultats ne sont évidemment pas comparables. De même, réfléchir dans un bureau au coeur d'une ville ou bien dans un lieu propice à l'évasion et la détente, ne correspond pas non plus au même budget.

En moyenne, comptez raisonnablement investir 3 000 à 8 000 Frs, si c'est vous qui payez la démarche, pour : un bilan approfondi + un positionnement professionnel clair + une stratégie de développement. Comptez que le conseil vous consacrera entre 4 et 12 heures de face à face, réparties sur une durée à déterminer. Il vous proposera sans doute des tests et exercices de réflexion.

Votre entreprise trouvera des prestations sérieuses autour de 12 000 à 20 000 Frs/htva.

Bien sûr, chaque fois assurez-vous de ce qui vous est proposé du point de vue du contenu, mais aussi de la méthode : directive, à base de tests, ou plus pédagogique, à base d'un travail en profondeur vous conduisant à construire votre propre réflexion ... Tous les goûts sont dans la nature. Trouvez un conseil à votre mesure ...

1 HAUSER & CARON Consultants: 56 rue Ste Françoise - 13002 Marseille - tél : 91 56 57 34

Le mot de la fin

Changer son comportement face aux choses et aux êtres n'a jamais été facile, "Paris ne s'est pas fait en un jour".

Entrer dans un processus de progression personnelle et d'auto développement, c'est entreprendre un parcours riche et complexe, qui comme le courant d'une rivière, ne s'arrêtera jamais.

Dans toute démarche de changement, le premier stade est de comprendre afin de repérer ce que l'on veut changer. C'est le temps du diagnostic, du bilan. Puis le second temps consiste à prendre des décisions, à se fixer des objectifs de développement qui s'actualiseront dans un plan d'actions, ce qui, pas à pas, vous mènera vers le changement désiré.

Vous avez, grâce à ce livre, amorcé la première phase de votre changement: vous êtes capable d'énoncer un diagnostic sur vos atouts et sur vos points faibles.

A vous d'aller plus loin pour

« OSER DEVENIR CE QUE VOUS ETES » ...