

# OPTO

---

CEO search for global headquarter, Transcorp

LAWRENCE LEE

LAWRENCE.LEE@NEWLINE-HR.COM



**OPTO** (21/04/2017 10:31)

+ Rapport de leadership

# INTRODUCTION

Ce rapport est généré à partir des réponses à un ou plusieurs tests développés par Master™. Il n'inclut pas les informations éventuellement fournies en session de suivi ou provenant de toute autre source.

## À PROPOS DU TEST

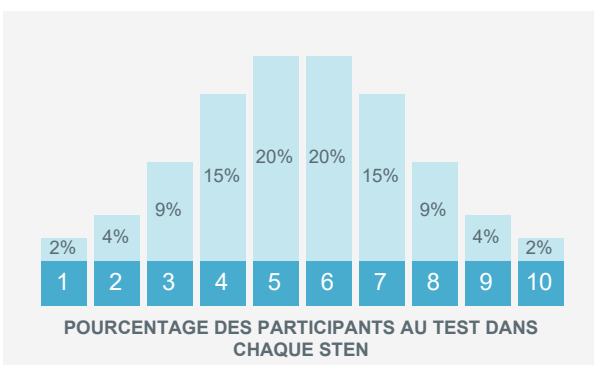
OPTO est un test de personnalité qui mesure 8 dimensions essentielles de la personnalité qui influent sur le comportement et la performance au travail. Chaque dimension compte deux ou trois aspects sous-jacents. Les dimensions et les aspects sont des caractéristiques que les individus manifestent dans une plus ou moins large mesure, et qui ne sont en soi ni positives ni négatives.

Chaque dimension et aspect décrit la fréquence ou l'intensité des sentiments, des pensées ou des comportements d'une personne, par rapport à d'autres personnes. Il s'agit de caractéristiques qui existent dans un continuum plutôt que d'attributs qu'une personne possède ou ne possède pas.

La qualité du test OPTO est largement documentée et répond aux normes internationales en matière de qualité des tests.

## SCORES

Les résultats du test sont indiqués de façon intuitive sur une échelle allant de 1 à 10, 10 étant la note la plus haute. Cette échelle s'appelle l'échelle STEN, et les participants au test sont normalement répartis selon les niveaux indiqués ci-dessous.



## GROUPE DE REFERENCE

Les scores de ce rapport sont calculés en comparant les réponses du participant à celles d'un groupe de personnes ayant également passé le test et que l'on appelle le groupe normatif.

Le groupe de référence est constitué d'un échantillon représentatif de la population active d'une région donnée.

Cela permet une interprétation comparable et une lecture pragmatique des scores.

Norme sélectionnée : **International norm**

## COUP DE PROJECTEUR

Dans le cadre de ce rapport, un symbole en forme de projecteur illustre une suggestion d'exploration plus approfondie.

La technologie du coup de projecteur détermine dans quelle mesure la personne qui répond, lorsqu'elle est invitée à envisager ses réponses d'une manière plus délibérée et plus complète, obtient des scores systématiquement plus faibles ou inférieurs aux scores les plus élevés.

Le nombre de coups de projecteur contenus dans ce rapport n'est pas fixe. En moyenne, chaque rapport contient 2 à 3 coups de projecteur.



# LEADERSHIP OPTO

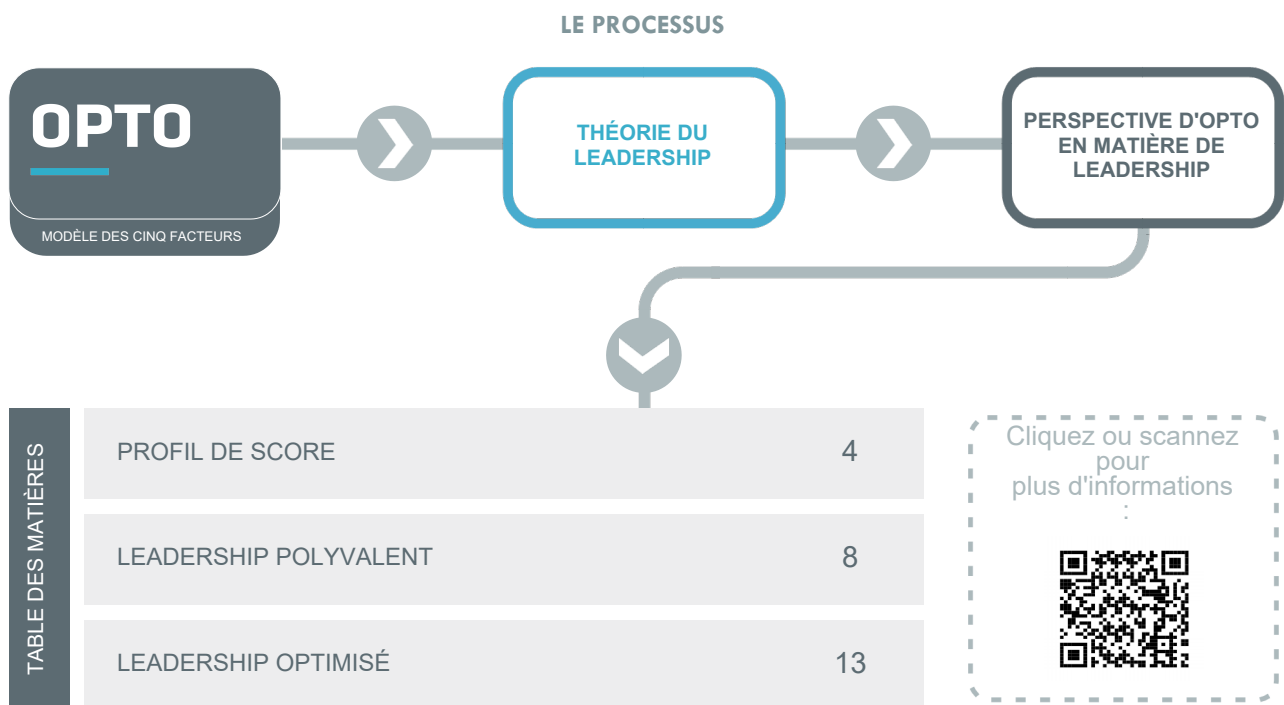
## À PROPOS DU RAPPORT

Ce rapport interprète les scores de la personne au test OPTO en se basant sur une théorie établie du leadership inspirée par l'intelligence émotionnelle. Le résultat s'articule autour de trois thèmes : Profil de Score, leadership polyvalent et leadership optimisé.

Le rapport et les résultats présentés ici doivent être interprétés en contexte en gardant à l'esprit les critères requis pour un poste spécifique.

Le test OPTO est basé sur le modèle des Cinq facteurs. La fiabilité d'OPTO est par ailleurs étayée par une documentation abondante et répond aux normes internationales en matière de qualité des test.

La précision des scores dépend de l'ouverture et de l'honnêteté dont a fait preuve la personne répondante en remplissant le questionnaire.



## DROITS DU RÉPONDANT

Le répondant au test a le droit de recevoir un retour d'information concernant le résultat de tous les tests réalisés. Ce retour d'information peut prendre la forme d'un rapport écrit ou d'un entretien personnel. Master™ conseille vivement que la personne répondant au test soit informée de l'objectif du test et de la façon dont les résultats sont utilisés.

Pour toute question concernant ce rapport, contactez votre administrateur de test. Référez-vous au début du rapport pour obtenir le nom de la personne qui a fait passer le test.

# PROFIL DE SCORE

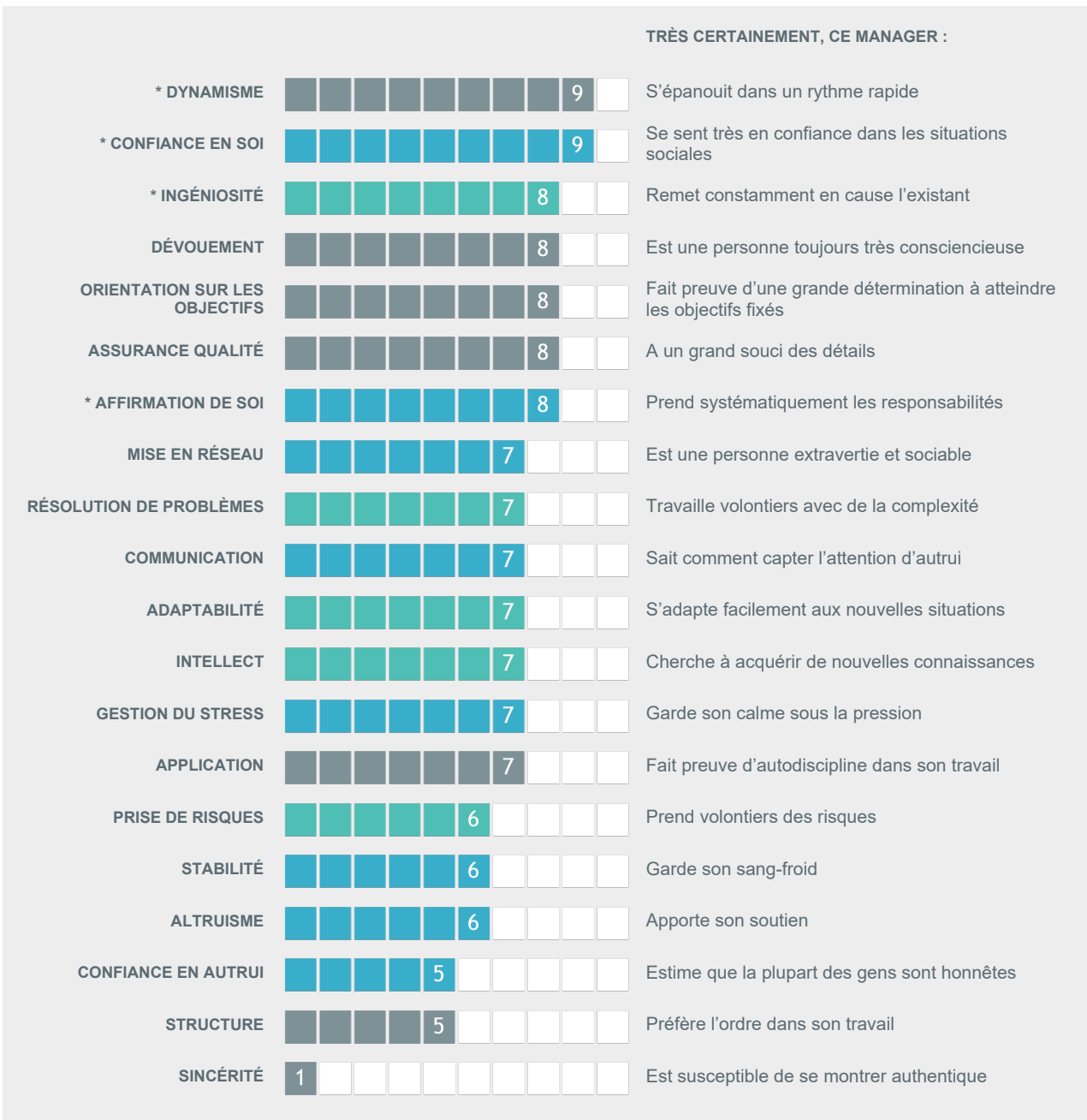
**Lawrence.Lee@newline-hr.com**  
Questionnaire terminé : 21/04/2017

PROFIL DE SCORE

INDIVIDUS	INFLUENCE	<b>AFFIRMATION DE SOI</b>	mesure le degré selon lequel un individu prend le leadership.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
		<b>COMMUNICATION</b>	mesure le degré selon lequel une personne se montre expressive.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
		<b>CONFIANCE EN SOI</b>	mesure le degré selon lequel une personne est sûre d'elle.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
	RÉSILIENCE	<b>STABILITÉ</b>	mesure le degré selon lequel une personne garde son sang-froid.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
		<b>GESTION DU STRESS</b>	mesure la manière dont la pression élevée est maîtrisée.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	COOPÉRATION	<b>ALTRUISME</b>	mesure le degré selon lequel une personne apporte son soutien à autrui.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<b>MISE EN RÉSEAU</b>		mesure la manière dont une personne cultive les relations.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
<b>CONFIANCE EN AUTRUI</b>		mesure la croyance en l'honnêteté des autres.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
OPÉRATIONS	EFFICACITÉ	<b>DYNAMISME</b>	mesure l'engagement d'un individu à garantir une progression.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
		<b>ORIENTATION SUR LES OBJECTIFS</b>	mesure la concentration sur l'obtention des résultats.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
		<b>APPLICATION</b>	mesure le degré de diligence et d'autodiscipline.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	PRESTATION	<b>STRUCTURE</b>	mesure le degré selon lequel une personne est organisée.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
		<b>ASSURANCE QUALITÉ</b>	mesure la minutie et l'attention aux détails.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	CONFORMITÉ	<b>DÉVOUEMENT</b>	mesure le degré selon lequel une personne fait ce qu'on attend d'elle.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<b>SINCÉRITÉ</b>		mesure le degré selon lequel un individu est vrai et honnête.	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
EXPLORATION	AGILITÉ	<b>INTELLECT</b>	mesure le degré d'ouverture aux nouvelles connaissances.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
		<b>RÉSOLUTION DE PROBLÈMES</b>	mesure la confiance d'un individu dans sa capacité à aborder la complexité.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	INNOVATION	<b>ADAPTABILITÉ</b>	mesure la faculté de s'adapter au changement.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<b>INGÉNIOSITÉ</b>		mesure le degré selon lequel un individu propose des idées originales.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
<b>PRISE DE RISQUES</b>		mesure la volonté de se montrer entreprenant.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	

# PROFIL DE SCORE

Scores d'aspects OPTO des pages précédentes classés par ordre décroissant.



\* Aspects dans lesquels les managers obtiennent normalement un meilleur score que les non-managers. Voir page 8 pour plus d'informations.

## LES TROIS SCORES LES PLUS ÉLEVÉS

Les trois aspects OPTO ayant reçu les meilleurs scores sur la page précédente sont présentés ici. La pertinence de ces aspects doit être évaluée à la lumière des critères de poste pour le poste de manager. En conséquence, d'autres aspects peuvent sembler plus pertinents pour le poste en question.

Les aspects affichant des scores très élevés (9 ou 10) doivent être analysés minutieusement afin de mieux comprendre les écueils potentiels qui les accompagnent. Nous avons tendance à considérer les scores élevés comme des points forts de la personne. Cependant, ces aspects très forts comportent des risques comportementaux qui peuvent avoir un impact négatif sur les autres individus, les tâches et l'environnement de travail.



### MEILLEURS SCORES D'ASPECTS

#### SCORES TRÈS ÉLEVÉS :

**DYNAMISME** 9

**CONFIANCE EN SOI** 9

Cela est typique d'un manager qui met très fortement l'accent sur l'engagement à assurer la progression et la confiance en soi.

#### SCORES ÉLEVÉS :

**INGÉNIOSITÉ** 8

C'est aussi un manager qui met fortement l'accent sur le fait d'avoir des idées originales.

#### TRÈS CERTAINEMENT, CE MANAGER :

- Est très énergique
- Aime se trouver au centre de l'attention
- Déborde d'idées nouvelles

#### PAR CONTRE, CE MANAGER :

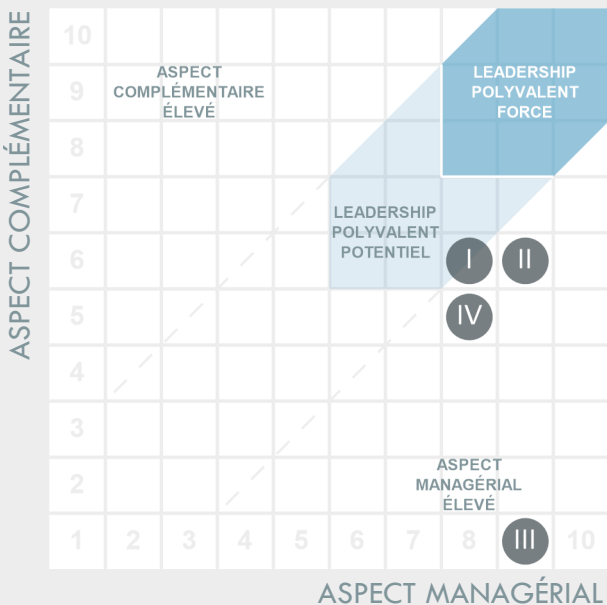
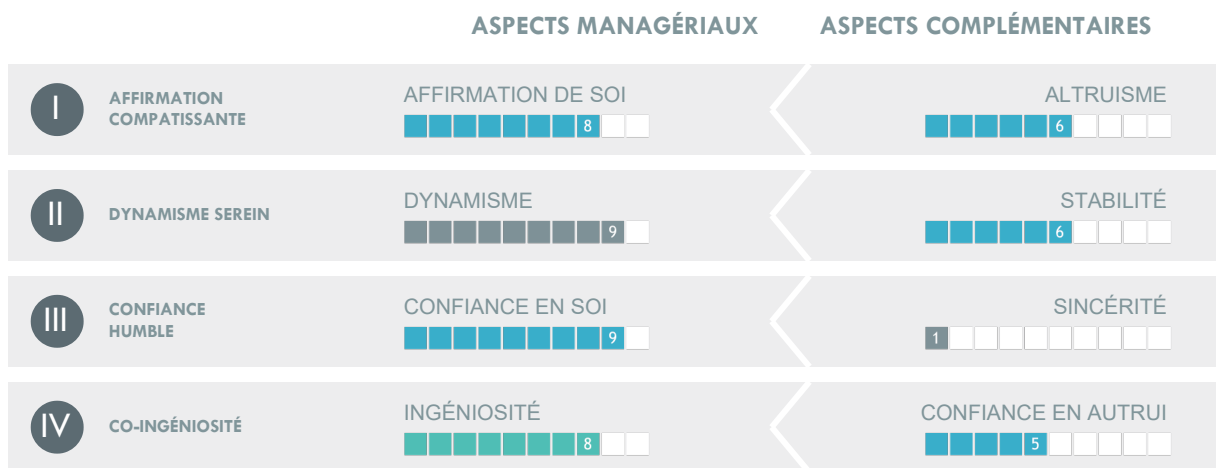
- Peut sembler envahissant(e)
- Peut devenir trop confiant(e)
- Pourrait provoquer des perturbations inutiles

**Lancez-vous un défi :** Réfléchissez aux affirmations ci-dessus. Identifiez les écueils potentiels liés à la mise en application excessive de vos points forts, et réfléchissez à des stratégies alternatives visant à éviter lesdits écueils afin de parvenir à un comportement managérial plus équilibré. Pour plus de détails, consultez le lien d'informations complémentaires de la page 3.



# LEADERSHIP POLYVALENT

Les recherches mettent en lumière plusieurs aspects OPTO dans lesquels les managers obtiennent généralement des scores plus élevés que les non-managers. Les plus grandes différences se situent dans les quatre aspects managériaux que sont l'affirmation de soi, le dynamisme, la confiance en soi et l'ingéniosité. Chaque aspect managérial comporte un aspect complémentaire qui peut améliorer le leadership polyvalent. Un fort leadership polyvalent se traduit très souvent par une plus-value de long terme pour les organisations.



**LEADERSHIP POLYVALENT**  
Les zones bleues du graphique montrent où se rejoignent les scores de l'aspect managérial et de l'aspect complémentaire.

Bleu foncé : Leadership polyvalent - Force  
Bleu clair : Leadership polyvalent - Potentiel

**ASPECT COMPLÉMENTAIRE ÉLEVÉ**  
Le fait qu'un manager dispose d'un aspect complémentaire élevé qui ne se recoupe pas avec l'aspect managérial n'indique pas un comportement de leadership polyvalent.

**ASPECT MANAGÉRIAL ÉLEVÉ**  
Un manager disposant d'un aspect managérial élevé qui ne se recoupe pas avec l'aspect complémentaire risque d'être moins performant sur les réalisations de long terme en adoptant un comportement de leadership plus dominant.

Dans les pages suivantes, l'équilibre entre les scores des aspects managériaux et complémentaires est analysé à l'aide d'un graphique similaire à celui montré ci-dessus.

# LEADERSHIP POLYVALENT



## AFFIRMATION COMPATISSANTE

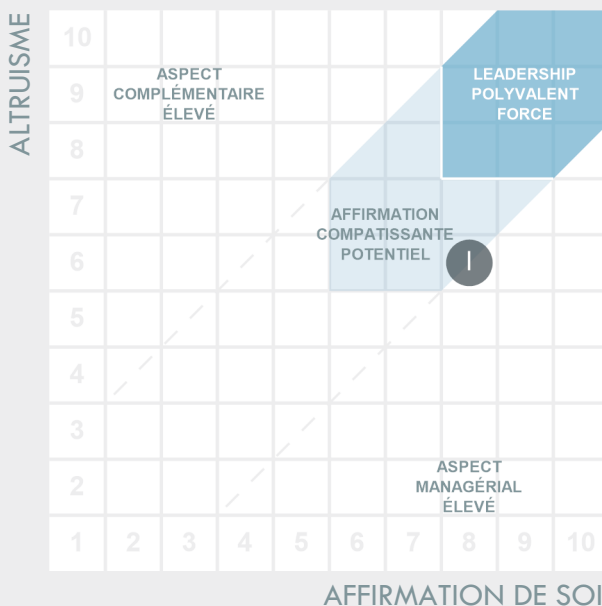
Les managers affichant une forte affirmation compatissante obtiennent un score élevé à la fois dans l'aspect managérial, **l'affirmation de soi**, et l'aspect complémentaire, **l'altruisme**. Ces managers polyvalents affichent un fort équilibre entre leur capacité à être convaincants et à prendre des responsabilités, et leur capacité à s'écarter au bon moment pour laisser de la place aux autres.

### AFFIRMATION DE SOI

- Recherche l'impact
- Prend des responsabilités
- Personne convaincante

### ALTRUISME

- Personne encourageante
- Personne prévenante
- Personne empathique



### AFFIRMATION COMPATISSANTE - POTENTIEL

**Lawrence Lee** a un potentiel d'affirmation compatissante.

L'équilibre des scores en matière d'affirmation de soi et d'altruisme indique un potentiel de leadership polyvalent du fait de la combinaison d'un naturel encourageant et d'une habitude de prendre les devants.

**Lawrence Lee** s'efforce d'influer sur les décisions et se sent responsable de faire en sorte que les autres se sentent à l'aise. Cela pourrait avoir un impact sur l'équipe et l'organisation.

Le risque à long terme d'une affirmation de soi non contre-balançée par l'altruisme est de voir un manager au profil dominant qui décourage la collaboration et nuit potentiellement aux performances à long terme des individus.

Ce manager affiche un potentiel d'affirmation compatissante et a donc moins de risques de nuire à la collaboration par son leadership peu encourageant.

En incarnant le meilleur des deux mondes et combinant à la fois force et capacité à décider avec considération et encouragement, ce manager peut potentiellement avoir un impact positif sur la performance tout en créant un environnement positif et engageant au sein d'une équipe.

# LEADERSHIP POLYVALENT



## DYNAMISME SEREIN

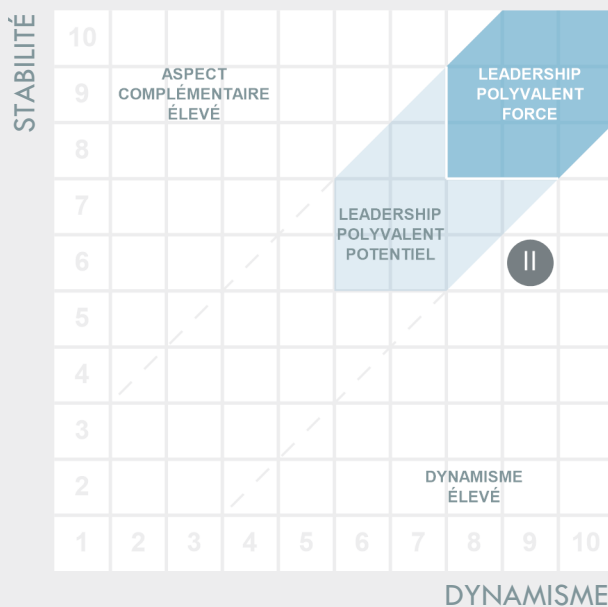
Les managers affichant un fort dynamisme serein obtiennent un score élevé à la fois dans l'aspect managérial, le **dynamisme**, et l'aspect complémentaire, la **stabilité**. Ces managers polyvalents affichent un fort équilibre entre leur capacité à travailler à un rythme soutenu et leur capacité à faire preuve de sang-froid.

### DYNAMISME

- Personne vigoureuse
- Préfère un rythme rapide
- Force la progression

### STABILITÉ

- Fait preuve de sang-froid
- Maîtrise ses émotions
- Personne posée



### DYNAMISME ÉLEVÉ

**Lawrence Lee** privilégie le dynamisme par rapport à la stabilité.

Le score en dynamisme est significativement supérieur au score obtenu en stabilité, ce qui suggère un faible niveau de leadership polyvalent en termes de dynamisme serein.

**Lawrence Lee** est très énergique et ne manifeste pas ouvertement sa frustration. La capacité à changer consciemment de comportement en faveur de la stabilité peut ouvrir la voie à un leadership polyvalent.

Bien que le dynamisme soit essentiel pour assurer une progression, sans l'équilibre de la stabilité, le dynamisme comporte le risque de mener les employés au burnout et à une moindre satisfaction dans l'exercice du travail.

Ce manager privilégie le dynamisme et peut donc gagner à intégrer des comportements tels que garder la tête froide et garder son calme.

En faisant preuve de conscience de soi et en se concentrant sur un leadership polyvalent, ce manager peut gagner à faire équipe avec des personnes qui ont une plus grande stabilité.

# LEADERSHIP POLYVALENT



## CONFIANCE HUMBLE

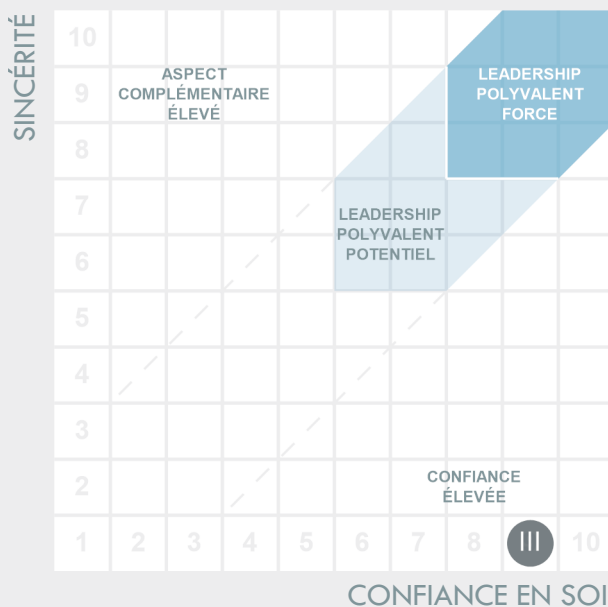
Les managers affichant une grande confiance humble obtiennent un score élevé à la fois dans l'aspect managérial, **la confiance en soi**, et l'aspect complémentaire, **la sincérité**. Ces managers polyvalents affichent un fort équilibre entre leur assurance dans les situations sociales et leur authenticité.

### CONFIANCE EN SOI

- Personne socialement confiante
- Apprécie l'attention
- Visible

### SINCÉRITÉ

- Personne sincère
- Personne authentique
- Personne franche



## CONFIANCE ÉLEVÉE

**Lawrence Lee** privilégie la confiance en soi par rapport à la sincérité.

Le score en confiance en soi est significativement supérieur au score obtenu en sincérité, ce qui suggère un faible niveau de leadership polyvalent en termes de confiance humble.

**Lawrence Lee** aime se trouver au centre de l'attention et retire moins de fierté à se montrer authentique. La capacité à changer consciemment de comportement en faveur de la sincérité peut ouvrir la voie à un leadership polyvalent.

Bien que la confiance en soi soit perçue comme un aspect de leadership important, lorsqu'elle est excessive et accompagnée d'une faible sincérité, il y a un risque qu'elle mène à des relations superficielles, une faible authenticité et un manque de communication sincère.

Ce manager privilégie la confiance en soi et peut gagner à adopter un état d'esprit plus humble pour contre-balancer une tendance probable à se mettre en avant.

Par un travail délibéré de leadership polyvalent, ce manager peut gagner à faire équipe avec des personnes qui revendiquent leur authenticité.

# LEADERSHIP POLYVALENT



## CO-INGÉNIOSITÉ

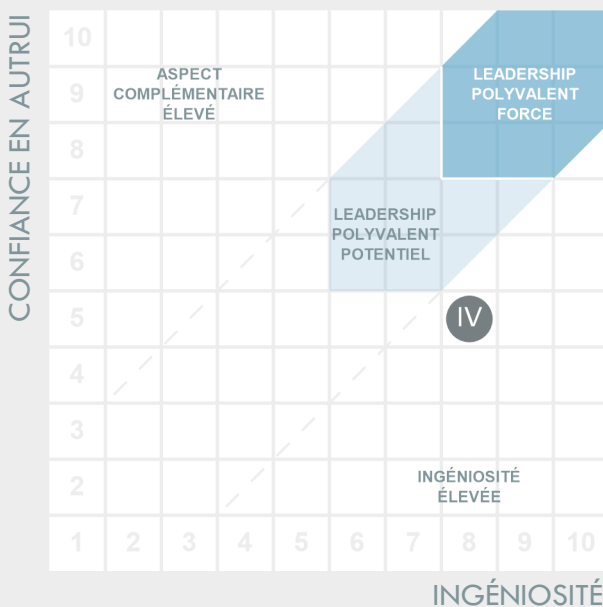
Les managers affichant une co-ingéniosité importante obtiennent un score élevé à la fois dans l'aspect managérial, l'**ingéniosité**, et l'aspect complémentaire, **la confiance en autrui**. Ces managers polyvalents affichent un fort équilibre entre la remise en question des approches existantes et la confiance en ce que disent les autres.

### INGÉNIOSITÉ

- Personne créative
- Déborde d'idées
- Remet en cause l'existant

### CONFIANCE EN AUTRUI

- Fait confiance
- Non sceptique
- Manifeste sa confiance



### INGÉNIOSITÉ ÉLEVÉE

**Lawrence Lee** privilégie l'ingéniosité par rapport à la confiance en autrui.

Le score en ingéniosité est significativement supérieur au score obtenu en confiance en autrui, ce qui suggère un faible niveau de leadership polyvalent en termes de co-ingéniosité.

**Lawrence Lee** déborde d'idées nouvelles et éprouve un scepticisme naturel à l'égard d'autrui. La capacité à changer consciemment de comportement en faveur de la confiance en autrui peut ouvrir la voie à un leadership polyvalent.

L'ingéniosité en matière de leadership est importante dans une culture organisationnelle créative, mais sans l'équilibre de la confiance en autrui, il y a un risque de négliger la contribution des autres, et de créer ainsi un environnement de travail perturbateur, incohérent et déconnecté.

Ce manager privilégie l'ingéniosité et gagnera donc certainement à s'efforcer de se montrer moins sceptique à l'égard des idées et opinions des autres.

Par un travail continu et ciblé sur le leadership polyvalent, ce manager aura tout intérêt à s'associer à des personnes qui accordent plus facilement leur confiance.

# LEADERSHIP OPTIMISÉ



Le leadership optimisé associe les aspects OPTO à quatre domaines de l'intelligence émotionnelle : Bien-être exécutif, sociabilité, soutien solide et autorégulation. Ces qualités sont essentielles chez un manager pour optimiser la performance et améliorer la sécurité psychologique des équipes et des organisations.

**Lawrence Lee** affiche une moyenne globale sur les quatre domaines qui indique, par rapport aux autres managers, une bonne compatibilité avec un leadership optimisé.

## BIEN-ÊTRE EXÉCUTIF : Parfaite compatibilité



Le **bien-être exécutif** est une mesure du degré de solidité, de résistance émotionnelle et de confiance en milieu social d'un manager.

## SOCIABILITÉ : Bonne compatibilité



La **sociabilité** est une mesure du degré d'aptitude sociale d'un manager à développer des relations positives.

## SOUTIEN SOLIDE : Bonne compatibilité



Le **soutien solide** est une mesure du degré auquel un manager est une personne posée, faisant preuve de compréhension et d'appréciation à l'égard d'autrui.

## AUTORÉGULATION : Bonne compatibilité



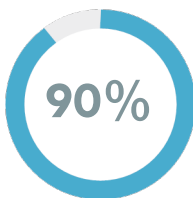
L'**autorégulation** est une mesure du degré de cohérence, d'application et de contrôle de ses propres émotions, réactions et stress.

● Les points bleus indiquent la compatibilité de ce manager avec les domaines de leadership optimisé.

La zone grise indique un large groupe de référence composé de managers du monde entier.

# LEADERSHIP OPTIMISÉ

## BIEN-ÊTRE EXÉCUTIF



**Lawrence Lee** présente une compatibilité parfaite en matière de bien-être exécutif, ce qui indique un manager émotionnellement fort, fiable et indéfectible.

Le caractère calme et posé de ce manager contribue à créer un environnement stable et sûr au sein de ses équipes, tandis que sa nature avenante lui permet de construire de précieux réseaux professionnels.

### Caractéristiques principales du bien-être exécutif :

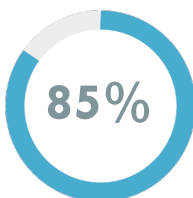
- Confiance en soi
- Garder son calme
- Savoir faire face à la pression
- Prendre les devants
- Entretenir ses relations

### Description d'une compatibilité parfaite :

Un manager dont la compatibilité est parfaite est très certainement perçu comme :

- Un manager calme mais avenant
- Un manager émotionnellement fort qui sait entretenir des relations en vue de créer des réseaux professionnels

## SOCIABILITÉ



**Lawrence Lee** affiche une bonne compatibilité en matière de sociabilité, ce qui révèle un bon potentiel d'interactions sociales et de communication.

Ce manager gagnera probablement à développer ses compétences interpersonnelles et son empathie dans ses interactions quotidiennes afin de favoriser des relations plus positives au sein de l'équipe.

### Caractéristiques principales de la sociabilité :

- Encourager les autres
- Entretenir ses relations
- Être expressif
- Confiance en soi
- Savoir faire face à la pression

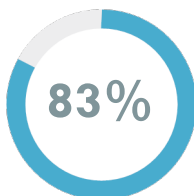
### Description d'une compatibilité parfaite :

Un manager dont la compatibilité est parfaite est très certainement perçu comme :

- Un manager positif et sociable
- Un manager qui sait entretenir ses relations en vue de créer un très bon travail en équipe

# LEADERSHIP OPTIMISÉ

## SOUTIEN SOLIDE



**Lawrence Lee** affiche une bonne compatibilité en matière de soutien solide, ce qui révèle un potentiel d'empathie et de calme.

Ce manager gagnera probablement à développer sa conscience émotionnelle afin d'être en mesure de favoriser un environnement riche en interactions et d'améliorer les dynamiques interpersonnelles.

### Caractéristiques principales du soutien solide :

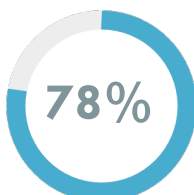
- Garder son calme
- Savoir faire face à la pression
- Encourager les autres
- Ouverture à l'apprentissage
- Croire en l'honnêteté des autres

### Description d'une compatibilité parfaite :

Un manager dont la compatibilité est parfaite est très certainement perçu comme :

- Un manager ouvert et reconnaissant qui apporte un véritable soutien et fait preuve de curiosité envers les autres
- Un manager qui sait entretenir des relations proches avec les membres de son équipe

## AUTORÉGULATION



**Lawrence Lee** affiche une bonne compatibilité en matière d'autorégulation, ce qui révèle un bon potentiel de gestion efficace des émotions et des réactions immédiates.

Ce manager gagnera probablement à être plus réfléchi sous la pression afin d'exercer une plus grande autodiscipline et un meilleur contrôle émotionnel.

### Caractéristiques principales de l'autorégulation :

- Diligence et autodiscipline
- Garder son calme
- Savoir faire face à la pression
- Faire ce qui est attendu

### Description d'une compatibilité parfaite :

Un manager dont la compatibilité est parfaite est très certainement perçu comme :

- Un manager calme et résistant sur le plan émotionnel, qui reste posé sous la pression
- Un manager qui a un niveau élevé d'autodiscipline et de maîtrise de soi