

# TEST SAVEZ-VOUS PRENDRE DE LA HAUTEUR

**Imaginez que vous viviez ces dix situations « tendues » classiques dans la vie professionnelle. Nous vous proposons quatre comportements « réponses » pour chaque situation. Répartissez 20 points sur ces 4 réponses, en affectant plus de points à votre réponse favorite et le minimum de points à celle qui ne vous concerne pas (vous pouvez mettre zéro). Evitez de répartir à part égale (5 - 5 - 5 - 5). Plus les écarts sont élevés et le plus le test est pertinent.**

<b>1</b>	<b>Un collègue vous contredit lors d'une réunion que vous animez et conclut en vous interpellant : « De toute façon, vous n'êtes pas un type sympathique! »</b>		
	Vous contre-attaquez pour ne pas passer pour un faible.	A	
	Vous fuyez pour ne pas envenimer la situation.	B	
	Vous lui demandez: « Pourquoi me dites-vous cela? »	C	
	Vous lui répondez: « Il m'arrive parfois. en effet, de ne pas être sympathique ». °	D	
<b>2</b>	<b>Votre supérieur hiérarchique vous demande de formuler des remarques sur son mode de management, alors que vous n'en êtes pas satisfait.</b>		
	Vous ne lui dites rien ou vous faites des compliments pour conserver votre tranquillité.	A	
	Vous lui demandez s'il fait un « 360 feed back ».	B	
	Vous en profitez pour « vider votre sac ».	C	
	Avant de mettre vos critiques. vous signalez que "vous visez des progrès en matière de coopération".	D	
<b>3</b>	<b>Vous aviez rendez-vous à 14 h avec un interlocuteur qui n'est pas sous votre responsabilité hiérarchique. Il arrive à 14h30 et vous dit: « Excusez- moi, je suis en retard. » Vous êtes énervé.</b>		
	Vous lui reprochez son retard.	A	
	Vous lui signalez qu'il existe de bons stages de gestion du temps.	B	
	Vous essayez de rattraper le temps perdu immédiatement	C	
	Vous lui dites que vous êtes énervé par ce retard et vous lui demandez de vous prévenir la prochaine fois.	D	
<b>4</b>	<b>C'est toujours le même dans l'équipe qui conteste et discute les décisions.</b>		
	Il devrait comprendre qu'en tant que membre de l'entreprise. il devrait se montrer plus constructif.	A	
	Il exprime peut-être ce que les autres pensent sans oser le dire.	B	
	Il y a toujours un contestataire dans un groupe, il faut savoir s'en accommoder.	C	
	Il exprime des « états d'âme » devant une décision qui s'impose pour le bien de l'entreprise. Mais à un moment. il faut savoir se taire.	D	
<b>5</b>	<b>Votre hiérarchie vient de vous présenter en réunion la nouvelle organisation de la société.</b>		
	Vous chantonnez intérieurement la chanson de Bob Dylan: " The times. they are a-changing ".	A	
	Vous annoncez immédiatement la nouvelle à vos collègues et collaborateurs.	B	
	Vous pensez que la dernière réorganisation n'avait pas eu le temps de faire ses preuves et qu'il convenait d'attendre.	C	
	Vous voyez ce que vous pouvez faire à votre niveau pour faciliter cette nouvelle organisation. sachant qu'une prochaine suivra inévitablement.	D	

<b>6</b>	<b>Pour faire face aux exigences accrues des clients, vous souhaitez mettre en place de nouvelles méthodes de travail. Vous avez l'impression que certains de vos collaborateurs résistent.</b>		
	Vous estimez que la résistance au changement indique que le changement est en train de se réaliser.	<b>A</b>	
	Vous pensez que des professionnels ne devraient pas résister aux changements.	<b>B</b>	
	Vous constatez que vous n'avez pas su trouver des explications rationnelles suffisantes pour les convaincre.	<b>C</b>	
	Ils ont peur des changements et tiennent à conserver leurs routines.	<b>D</b>	
<b>7</b>	<b>Le taux d'absentéisme, le taux d'accidents de travail et le nombre des incidents qualité augmentent depuis six mois.</b>		
	Les managers de proximité ne remplissent pas correctement leur rôle. Vous allez leur organiser un séminaire de management.	<b>A</b>	
	Après avoir demandé beaucoup d'efforts au personnel, il est inévitable qu'il se relâche.	<b>B</b>	
	Peut-être faut-il y voir les signes annonciateurs de griefs non exprimés directement?	<b>C</b>	
	Vous allez organiser un plan d'action pour faire baisser les taux d'absentéisme et d'accidents de travail ainsi que le nombre d'incidents qualité.	<b>D</b>	
<b>8</b>	<b>Vous avez parfois envie de retourner à la technique et d'abandonner les responsabilités managériales. Trop de stress, trop de temps à régler les problèmes des autres, trop de complexité !</b>		
	Nous sommes dans une société dans laquelle ce sont les managers qui portent tout sur leurs épaules.	<b>A</b>	
	Une trajectoire professionnelle devrait alterner des périodes d'expertise et de management.	<b>B</b>	
	Dans la vie, il y a des « hauts » et des « bas ». Je suis pour l'instant au creux de la vague.	<b>C</b>	
	Ce n'est pas parce que j'ai des responsabilités que je dois sacrifier ma vie privée.	<b>D</b>	
<b>9</b>	<b>Votre conjoint vous reproche de rentrer tard et de travailler sur de nombreux week-ends.</b>		
	Mon conjoint ne se rend pas compte des responsabilités importantes qui sont les miennes.	<b>A</b>	
	Je vais faire un point sur mes priorités.	<b>B</b>	
	Je vais lui proposer de passer ensemble en « amoureux » un week-end prolongé pour atténuer son courroux.	<b>C</b>	
	Il n'a qu'à trouver des activités intéressantes!	<b>D</b>	
<b>10</b>	<b>Votre entreprise vient de perdre un client qui représentait 15% du 10 chiffre d'affaires.</b>		
	Cela prouve qu'il est dangereux d'avoir des clients qui pèsent plus de 10 % du CA.	<b>A</b>	
	Maintenant que nous sommes sous le coup de cette perte, qu'apprenons-nous pour l'avenir?	<b>B</b>	
	Il aurait pu nous prévenir au lieu de nous mettre devant le fait accompli.	<b>C</b>	
	C'est fatal, les commerciaux sont bons sur la conquête, mais n'aiment pas mener des actions de fidélisation.	<b>D</b>	



# INTERPRETATION DES RESULTATS

## « TETE DANS LE GUIDON »

Typique du cadre « hyper réactif » qui démarre au quart de tour. Tout comme le chien de « Pavlov », la moindre urgence doit être traitée toute affaire cessante. L'action l'emporte très nettement sur la réflexion. L'expérience sert alors à commettre les mêmes erreurs plus rapidement. Lors des conflits, la contre-attaque est la meilleure défense, engendrant des escalades stressantes. Ce style est un frein à la carrière et, en particulier, aux fonctions stratégiques où il est indispensable de voir plus loin que ses collaborateurs.

- Vous obtenez plus de 60 points sur ce style? Ralentissez! Avant d'agir, prenez un temps de réflexion, trie les événements en fonction des priorités. Dans les situations tendues, respirez lentement et divisez par deux le débit de votre voix. Laissez passer au moins une nuit avant chaque décision importante.

## « DISTANCIÉ »

Voilà un cadre qui trie les événements avant de les traiter. Il pense que lorsqu'un problème est urgent, il est déjà trop tard. Très orienté sur le futur, il transforme les épreuves en apprentissage. En cas d'agression, il estime que son interlocuteur est maladroit ou souffrant. Il distingue les « faits » des « opinions », tout en assumant ses propres positions. Il préfère créer des contextes performants plutôt que de s'attacher au caractère de ses interlocuteurs. Fin stratège, il entretient un réseau relationnel puissant afin de piloter sa trajectoire professionnelle en cohérence avec son projet personnel. Le style « distancié » permet de vivre avec sérénité et efficacité les changements et les turbulences des organisations. Il correspond à la prise de hauteur qui convient à ceux qui exercent des responsabilités et s'adaptent rapidement.

- Vous obtenez plus de 60 points sur ce style? Vous restez le pilote de votre vie professionnelle et vous relativisez les situations tendues, ce qui vous donne des ressources pour les affronter.

## « ASSOCIÉ »

Le cadre qui adopte cette attitude se donne un « petit temps de réflexion » avant d'agir, tout en étant personnellement touché par les événements. Parfois, pour éviter d'envenimer la situation, il se réfugie dans la fuite ou la passivité. Il estime qu'il est pour une grande part responsable de ses problèmes. Mais à force de « prendre sur lui », il intériorise ses frustrations, quitte à se transformer en « marmite qui bout ». Il ne gère pas au mieux sa trajectoire professionnelle et se réfère aux avis des autres pour progresser.

- Vous obtenez plus de 60 points sur ce style? Attention, vous êtes trop sensible à la conjoncture et aux événements imprévisibles. Vous pouvez accroître votre distance, en transformant les contraintes en données à traiter sur le mode: « Maintenant que je sais que je rencontre ce problème, quel est mon objectif? »

## « INDIFFÉRENT »

Le cadre « indifférent » prend la vie avec philosophie. Les critiques et les agressions sont pour lui des manifestations émotives sans intérêt dans la vie professionnelle. Il a tendance à travailler seul dans sa « bulle » et poursuit inlassablement sa trajectoire sans se laisser dérouter. Il ne donne rien et ne demande rien. Il passe pour un être sans convictions, ce qui exclut le plus souvent une promotion en tant que manager ou chef de projet.

- Vous obtenez plus de 60 points sur ce style? Rapprochez-vous un peu des autres en partageant avec eux leurs joies et leurs peines. Osez demander de l'aide plutôt que de rester dans votre tour d'ivoire.