



Seize profils types d'employés

PostFinance 

Vous constatez, chez vos collaborateurs et vos collaboratrices, des schémas de comportements bien particuliers? Découvrez les seize profils types d'employés les plus courants.

Groupe type de collaborateurs: les faiseurs

1. L'extraverti. Il s'agit d'un type de collaborateur tourné vers l'extérieur, ce qui se manifeste de la manière suivante:

- il est capable de nouer des relations facilement et rapidement,
- il est extrêmement sociable,
- il recherche activement le contact,
- il aborde les autres de manière directe,
- il est bien intégré et très actif sur le plan social.

Il est d'un abord avenant et ouvert, parfois même exubérant, et il a pour moteur son dynamisme et son ambition. Il ne se contente pas de participer, mais veut aussi exercer une influence active, c'est-à-dire obtenir un résultat dans tout ce qu'il fait. Il manifeste d'ailleurs souvent cette volonté par la prise de parole. Avec ce type de collaborateur, le risque est d'avoir affaire à quelqu'un qui vit (uniquement) tourné vers l'extérieur et qui se projette lui-même dans toute situation pour trouver des possibilités d'épanouissement personnel et de réalisation de soi.

2. L'ambitieux. Il a une préférence pour les entreprises clairement hiérarchisées et structurées, dans lesquelles il peut gravir les échelons en poursuivant ses objectifs de carrière. Cette ambition transparaît dans

- son intérêt et son engagement,
- sa bonne connaissance des sujets traités,
- son haut niveau d'identification à l'entreprise,

- son affirmation dans les tâches qui lui incombent comme dans celles prises en charge de son propre chef,
- son investissement dans le travail,
- sa réaction rapide au moindre signal,
- sa ténacité,
- ses facultés d'adaptation et son observation des règles d'usage dans l'entreprise.

Il attend bien sûr aussi d'être récompensé de sa forte implication: par une promotion et un avancement rapide. Ses facteurs de motivation sont le pouvoir, la rémunération et le prestige (qui ne concerne pas le seul aspect financier, mais passe aussi par le fait d'avoir un grand bureau, une secrétaire attirée et un véhicule de fonction). Le revers de la médaille chez ces personnes tient à leur peur de l'échec, qui fait que, par exemple, lors des réunions où elles n'arrivent pas à s'imposer avec leurs arguments, elles deviennent manipulatrices et révèlent ainsi leur quête permanente de pouvoir.

3. Le Leader. Ce leader né est le pivot central et la pierre angulaire de son équipe ou de son service, dont les intérêts et les besoins lui tiennent à cœur, sans toutefois qu'il néglige les siens propres. Dans ce rôle, il peut compter sur son intelligence, sa confiance en soi, sa volonté de réussir, sa performance, sa capacité à affronter les conflits et sa force de persuasion pour «veiller sur la meute et la protéger». Il ne se laisse pas décourager par les défaites ni par la concurrence, mais poursuit résolument son chemin pour assumer le leadership.

Agissant toujours en misant sur son autorité naturelle plutôt que sur la manipulation et les tentatives de se mettre en avant au détriment des ses collègues, il gagne la confiance de son entourage ainsi que le respect de ses rivaux, tout en jouissant de la haute estime de ses collaborateurs, qui seront tous prêts à le suivre. Avec sa personnalité dominante, il prend volontiers les choses en main, en étant toujours prêt à endosser des responsabilités, et il sait faire des choix rapidement en tenant compte au maximum des opinions et des idées des autres, mais en prenant la décision finale seul. En présence de plusieurs leaders, la situation peut se compliquer, car ils ne manqueront pas d'entrer en concurrence.

4. L'homme (ou la femme) de pouvoir. Le leader peut facilement être confondu avec l'homme de pouvoir. Toutefois, contrairement au premier, le second, (comme son nom l'indique), se caractérise par une soif de pouvoir qu'il ne peut réprimer en aucune circonstance, au point parfois d'en devenir obsessionnelle. De ce fait, les membres de son entourage (qu'il s'agisse de collègues ou de collaborateurs) doivent obtempérer et non seulement se conformer à ses points de vue et directives, mais aussi s'y soumettre pleinement. Sa réussite se fonde sur sa capacité à renvoyer une image de droiture et de crédibilité en défendant ses idées et ses actes avec ténacité, perspicacité, intelligence et charisme, pour faire valoir sa personnalité énergique et en convaincre son entourage. Si ce mode opératoire ne lui permet pas de parvenir à ses fins, il peut devenir manipulateur en usant de son savoir comme d'un instrument de pouvoir.

Groupe type de collaborateurs: les penseurs

5. Le créatif. Curieux et intéressé par nature, il se distingue par son esprit ouvert et critique, qu'il sait mettre à profit pour inventer et innover, mais aussi pour gérer certains problèmes avec une sensibilité toute particulière.

Son credo: il n'y a pas de problème sans solution. Dans cette quête de solutions, il démontre une profondeur et une rigueur de raisonnement d'autant plus marquantes qu'elles se doublent d'une capacité à transposer ou à transformer les informations reçues pour créer quelque chose d'entièrement nouveau, qui est aussi parfaitement fonctionnel. Pour lui, il n'est pas question de bâtir des châteaux en Espagne. Son approche se fonde sur la volonté d'atteindre des objectifs précis et sur un sens aigu des réalités.

6. L'ingénieur. L'ingénieur applique un raisonnement précis et objectif, fondé sur des faits, qui se révèle particulièrement efficace quand il s'agit de dissocier les chimères de la réalité et l'essentiel du secondaire.

Il aborde les situations en se concentrant sur la réflexion et le raisonnement de sorte qu'il parvient non seulement à trouver en toute confiance des solutions, mais aussi à prendre facilement la décision d'en choisir une qu'il saura mettre en œuvre. Comme le travail qu'il a à accomplir capte toute son attention, il arbore une attitude plutôt réservée vis-à-vis de son entourage et ne témoigne que peu d'intérêt à tout ce qui touche à la hiérarchie, au prestige et à l'organisation. Il préfère se consacrer pleinement aux tâches qui lui sont confiées en étant précis, consciencieux et discipliné.

7. L'introverti. L'introverti à tendance à s'isoler et à se replier sur lui-même, mais il n'est pas pour autant inaccessible. Dans ses interactions avec autrui, il tâte longuement le terrain sans jamais livrer beaucoup d'informations sur lui-même. C'est d'ailleurs dans cette attitude qu'il puise sa force: il observe avec attention et finesse, ce qui lui permet de déceler les causes de problèmes ou même de conflits que d'autres n'ont pas su voir. De ce fait, mais aussi grâce à sa volonté de se confronter aux questionnements ou aux problématiques de l'entreprise, tant sur le plan strictement technique que social et/ou éthique, il donne de nombreuses et précieuses impulsions à exploiter pour conforter l'image et l'identité de l'entreprise. Dans son travail, il est soigneux, responsable et toujours maître de lui-même.

8. Le curieux. Animé par la soif de savoir, il est un penseur bien particulier car il a aussi à cœur de se tenir parfaitement informé. D'un naturel particulièrement ouvert, curieux et intéressé, il assouvit son envie d'apprendre aussi bien dans l'entreprise qu'à l'extérieur. Pour cela, il a constitué son propre réseau, dont il se sert pour obtenir des informations et des connaissances qu'il peut mettre à profit dans son travail et intégrer aux processus en place afin d'optimiser l'existant ou d'apporter des nouveautés.

Groupe type de collaborateurs: les contributeurs

9. Le sociable. Comme l'extroverti, le sociable entre facilement et rapidement en contact avec les autres. Toutefois, ce qu'il recherche à l'extérieur, ce n'est pas la possibilité de se réaliser individuellement, mais plutôt d'échanger et de travailler agréablement avec les membres de son entourage. Son naturel cordial, convivial et sociable lui est en cela très utile car, il lui permet de créer et de nouer des contacts, sans toutefois se faire exploiter lui-même. Sa personnalité insouciant et généreuse lui permet aussi de vite instaurer un climat détendu, ce qui a des effets positifs sur les relations avec la clientèle. Enfin, en tant que personne solidement rompue à la pratique et dotée d'une saine compréhension de la nature humaine, il

fournit d'excellentes prestations sans chercher ou avoir à se mettre en avant.

10. La valeur sûre. Ce type de collaborateur est un gage de stabilité au sein d'une équipe ou d'un service. Il connaît bien sa fonction. Il maîtrise les tâches qui lui sont confiées et son domaine d'activité. Parfaitement sûr dans son travail, il est d'une fiabilité à toute épreuve. Cette fiabilité se traduit par

- une planification sereine et bien structurée des différentes tâches,
- une exécution sans faille du travail quotidien,
- le respect des engagements,
- la mise en œuvre consciencieuse des dispositions convenues,
- un travail appliqué, dont il ne reste généralement plus qu'à contrôler le résultat.

11. Le bien rodé. Le collaborateur répondant à ce profil aspire avant tout à la sécurité, à la stabilité de l'environnement de travail et à une organisation bien réglée des activités, dont la répétition vient aussi répondre à un besoin de sécurité. Loyal et consciencieux, il s'intègre et se soumet sans peine à l'organisation de l'entreprise. Il accepte sans rechigner les contraintes imposées par les processus de travail ou la collaboration au sein de l'équipe, si bien qu'il est à la fois un collaborateur arrangeant et travailleur, qui en fait toujours un peu plus que ce qui lui a été demandé pour, là encore, satisfaire son besoin de sécurité.

12. Le pragmatique. Dans la réflexion comme dans l'action, il garde toujours les pieds sur terre, s'acquitte de ses tâches avec professionnalisme et sans état d'âme, ce qui signifie aussi qu'il n'applique guère les règles organisationnelles qui n'ont pour lui aucune utilité pratique. Pour lui, tout doit avoir une finalité bien concrète. C'est dans cette optique qu'il fait avancer les choses, en montrant régulièrement à ses collègues «de quoi il retourne exactement». Grâce à sa capacité à se concentrer objectivement sur l'essentiel, il contribue à clarifier et à normaliser les situations afin que lui-même et son entourage puissent agir dans une logique du «ici et maintenant».

Groupe type de collaborateurs: les personnes à problèmes

13. Le pinailleur. Dans son approche, il est excessivement correct et veut toujours tout régler. Ce goût immodéré pour l'ordre fait qu'il accorde une importance excessive à l'observation des points de détail des règlements (s'il n'en trouve pas, il s'en invente). Il est consciencieux et ponctuel. Il accomplit son travail avec rigueur et précision. Il arbore cependant un comportement extrêmement rigide, en ayant fortement tendance à couper les cheveux en quatre et à se compliquer la vie en insistant toujours sur le strict respect des normes et des directives, de sorte qu'il essuie souvent des critiques au sein de son entourage.

14. Le râleur. Il s'agit d'un collaborateur qui ne cesse de se plaindre et de tout critiquer, en ayant l'art de formuler des phrases assassines.

Avec sa tournure d'esprit négative, il trouve toujours «une ombre au tableau» et s'oppose ainsi toujours à tout. Derrière cette attitude de contestation permanente, se cache un besoin irrésistible de considération et d'influence. Ce type de personne veut avoir raison en toutes circonstances.

15. Le colérique. Maîtrisant mal ses émotions, il peut devenir agressif pour un détail qu'il n'a pas apprécié et s'attacher ainsi à défendre sa position et à s'imposer par une attitude véhémence. Dans ces moments, il voit rouge car, au fond de lui, il se sent dépassé par ses émotions. Il n'est pas en capacité de réagir autrement à la situation et révèle ainsi son inflexibilité mentale et comportementale. Quand rien ne vient attiser sa colère, il est un collaborateur investi dans son travail.

16. L'individualiste. Accordant la plus grande importance à sa personne, au point d'en devenir égocentrique, il est inadapté, ce qui signifie qu'il ne peut pas s'intégrer à une organisation ni se soumettre à une autorité. Du fait de son individualisme exacerbé, il s'oppose à toute forme d'exploitation organisée et régie par des principes rationnels. Il exprime souvent des commentaires du type «En fait, on n'est qu'un numéro», «C'est là une restriction des possibilités d'épanouissement individuel» ou «Mes compétences personnelles sont étouffées par des règles bien trop rigides». Il ne respecte pas l'autorité, seulement la performance et la réussite personnelle. Il est tout à fait prêt et apte à fournir un bon travail, en visant même l'obtention de résultats personnels. Néanmoins, sa dignité humaine compte pour lui davantage que les postes auxquels il peut accéder.

Source

[weka.ch/themen/fuehrung-kompetenzen/
mitarbeiterfuehrung/fuehrungsinstrumente/
article/mitarbeiter-die-16-mitarbeitertypen/](https://weka.ch/themen/fuehrung-kompetenzen/mitarbeiterfuehrung/fuehrungsinstrumente/article/mitarbeiter-die-16-mitarbeitertypen/)