

# LES 20 TALENTS T5™



# FAMILLE DES INITIALISATEURS



- Ils initialisent les actions ou les projets
- Ils sont à l'origine des changements



**Les Affronteurs :** L'engagement de nouveaux projets, aventures ou actions constitue leur moteur, ils sont les guerriers des actions, individuelles autant que collectives. Ils aiment convaincre, faire tomber les résistances, négocier, ouvrir des territoires. La difficulté, les challenges, les obstacles, sont autant d'éléments nécessaires à leur équilibre. Curieusement, ils cherchent néanmoins la voie la plus facile. Ils sont autonomes, mais rarement indépendants.

Challenge  
Détection des contraintes  
Négociation  
Goût pour les défis et/ou la compétition

## Mots clés des Talents T5

Anticiper  
Montrer la voie  
Projeter  
Elaborer

**Les Éclaireurs :** Le challenge de l'inconnu constitue leur moteur, ils peuvent se projeter, projeter des actions ou des projets sans se soucier des conséquences ou des obstacles. Le goût de l'anticipation est l'une de leurs caractéristiques. C'est pourquoi ils montrent une appétence pour le processus du labyrinthe, tout comme ils aiment ouvrir de nouvelles voies. Les éclaireurs sont autonomes mais pas nécessairement en demande d'indépendance.

**Les Créatifs :** L'imagination et l'inventivité constituent leur moteur, ils sont à l'affût de tous les possibles. Ce qu'ils aiment : Page blanche, même si celle-ci leur est parfois pénible. Ce talent est accompagné d'un goût prononcé pour l'indépendance. Le créatif fonctionne à son rythme. Dans le cadre d'un projet, le créatif tend à réinventer la roue. C'est pourquoi il trouve sa complémentarité dans la famille des « accomplisseurs »

Page blanche  
indépendance  
Imagination  
Créativité

indépendance  
ingéniosité  
Exploration  
Expérimentation

**Les Explorateurs :** L'exploration des champs nouveaux sans avoir nécessairement constamment besoin de l'imagination constitue leur moteur. Ils portent un regard neuf sur l'existant en recombinaison les éléments. Autrement dit, leur créativité nécessite un point de départ concret pour pouvoir s'exprimer. Cette nécessité explique qu'ils aiment la variété et le changement. Tout comme les créatifs, les explorateurs sont de grands indépendants.

# FAMILLE DES ACCOMPLISSEURS



- Ils permettent de transformer une idée en projet, et un projet en réalisation complète
- Ils assurent le passage de l'abstrait au concret



**Les Transmetteurs :** Assurer la continuité des projets constituent leur moteur, ce sont des enseignants dans l'âme. S'ils prennent effectivement plaisir à transmettre connaissance et savoir-faire, leur particularité est leur capacité à détecter les éléments utiles à leurs cibles afin de faire grandir celles-ci en capacités d'évolution. Il ne faut pas voir chez eux le seul aspect professoral, mais surtout la pertinence de leur transmission.

**Les Concepteurs :** Donner forme à une idée constitue leur moteur, ils parviennent à ancrer l'innovation dans la vie de l'entreprise. Ils aiment transformer une idée en plan d'action. Ce sont des designers à la charnière de l'abstrait et du concret.

## Mots clés des Talents

T5

Captation savoir et connaissances utiles métier  
Enrichissement du projet  
Passer le relais pertinence

Détection des signaux faibles  
Excellence  
Perfection  
Aboutissement/finition  
Qualité  
Amélioration continue

Processus et méthodes  
Feuille de route/ Plan d'action  
Faisabilité  
Méthodologie  
Ancrage

Concrétisation  
Faire/ Fabriquer  
Pragmatisme

**Les Finisseurs :** Mener les projets au niveau d'aboutissement supérieur constitue leur moteur, ils amènent l'ouvrage à son point final, au-delà du point où la plupart d'entre nous s'arrête. On peut penser que la recherche d'excellence est vraiment leur moteur, mais ce n'est qu'une apparence : leur talent tient dans ce qu'ils sont capables de lire les informations cachées : nouveaux savoir-faire, méthodologie, trucs, alertes, etc.. Très souvent, ils ont une perception accrue des signaux faibles.

**Les Réalisateur :** Exécuter les tâches définies par les autres ou eux-mêmes constitue leur moteur. Ils aiment réaliser leurs tâches en usant de tout leur savoir faire. On reconnaît l'exécutant à ce qu'il extrait de sa pratique des connaissances pragmatiques et essentielles. La répétition d'actes est souvent source de plaisir, précisément parce que chez l'exécutant elle est source de progression. On retrouve ce trait chez les artisans.

# FAMILLE DES DYNAMISEURS



- Ils savent prendre du recul sur un projet, une action, une équipe, dans le but d'acquérir une dimension nouvelle
- Leur devise : Performer (donner forme)



**Les Experts :** Accumuler de la connaissance sur un sujet de prédilection constitue leur moteur. Leur objectif est de devenir de véritables référents dans le domaine en question. Non seulement ils aiment devenir expert dans un domaine ou un autre, mais ils ont une forte appétence pour le partage de cette expertise. Ils aiment dynamiser individus ou équipes ou projets en distillant leur connaissance. Ils se positionnent souvent à la marge d'une organisation sans pour autant s'en désintéresser.

Expertise pointue  
Accumulation de connaissances  
Réfèrent  
Sachant

## Mots clés des Talents

T5

Analyse  
Qualité critique/feedback  
constructif  
Filtre  
validation  
Sens du détail  
Prise de recul

**Les Avaliseurs :** Se construire un avis et le partager constitue leur moteur. Ils aiment élaborer une opinion critique sur le travail des autres, non pas dans une relation de contrôle, mais dans une relation d'apurement des actes et procédés. Ils aiment analyser et décortiquer l'existant pour en extraire des éléments dynamisants : comment faire mieux ? Plus juste ? Plus efficacement ? Etc. On les reconnaît à ce que leur critique est toujours constructive.

**Les Conseillers :** Partager leur savoir-faire et leur expériences constitue leur moteur. Ils s'expriment par le conseil et non par l'enseignement. Ils aiment écouter et établir le dialogue via ce partage d'expérience. Leur appétence est dans ce partage, autant que dans l'attente d'une progression chez celui-celle qu'ils conseillent. Le « challenge intellectuel » constitue un vrai plaisir pour eux.

Accompagnement performance  
Partage d'expérience  
Ecoute  
Recul  
Non jugement

Accompagnement performance  
Intelligences collectives et individuelles  
Management de proximité  
Empowerment  
Efficience  
Encouragement

**Les Coachs :** Soutenir une personne constitue leur moteur, ils savent pousser, tirer ou encourager ceux qui les entourent dans leur propre quête. Ils aiment avant tout faire progresser ceux qu'ils accompagnent –individus ou équipes. Leur talent réside dans cette capacité à faire coller un objectif et les moyens de l'attendre. Pour nous ici, ce sont eux les réels managers de transition.

# FAMILLE DES PILOTES



- Ils permettent à une organisation d'évoluer et de grandir tout en prenant en compte les exigences de l'environnement de celle-ci
- Leur devise : Donner du sens



**Les Stratèges** : Dessiner et projeter les contours de projets et d'actions constitue leur moteur. Ils savent et aiment transformer une vision en chemin de réalisation. Cette appétence les amène à exceller dans le double exercice de discernement et de synthèse.

**Les Ordonnanceurs** : Structurer les actions et les projets constituent leur moteur. A travers cet exercice, ils recherchent l'efficacité. Cette dernière constitue pour eux un objectif constant. Leur caractéristique la plus marquante chez le pur joueur ordonnanceur est sa recherche de solutions adaptatives aux problématiques organisationnelles.

## Mots clés des Talents T5

Projection  
Vision long terme  
Tactique d'approche  
Adaptation

Adaptation  
Organisation  
Structuration  
Efficacité  
Structure de process  
Vision d'ensemble de l'organisa

Trancher  
Sanctionner  
Décider  
Assumer  
Prendre des risques

Projet  
Equipe  
Entité  
Conduite  
Hauteur de vue responsabilité  
Délégation  
Exigence

**Les Décideurs** : Poser la sanction au sens exécutoire et non punitif constitue leur moteur, ils savent trancher et éliminer des solutions pour les autres. Ils aiment la prise de risque inhérente à la décision. La raison de cela est qu'ils n'ont aucune difficulté à assumer leurs éventuelles erreurs.

**Les Managers**: Mener une entité et/ou ses projets constitue leur moteur. Ils savent diriger entités et projets en proposant un cadre de création de richesse sensé, dynamique et exigeant à la fois. Ils aiment l'engagement et savent déléguer, et organiser les équipes sur le terrain

# FAMILLE DES RÉGULATEURS



- Ils lient les individus entre eux, les idées entre elles, par les liens fonctionnels autant que sociaux
- Ils garantissent la qualité de l'organisation (organisme)
- Leur devise : La cohérence



**Les Idéateurs :** Établir des liens via des éléments abstraits, des objets ou des concepts et non des personnes constitue leur moteur. Ils savent associer des éléments là où d'autres ne verraient aucun rapport. Ce sont véritablement des pourvoyeurs de datas. Cette appétence pour la connexion les amène à être des fabricants d'idées, parfois même dans des domaines qui ne sont pas les leurs.

Idée  
Connexion  
Pensée  
Réflexion  
Concepts  
Abstrait  
Contextualisation

## Mots clés des Talents T5

Mise en relation  
Liens opérationnels  
Connectivité  
Partenariat  
Réciprocité  
Rapprochement  
Connexions  
Communication

**Les Médiateurs :** Préserver la cohésion d'un groupe constitue leur moteur, ils savent faire évoluer les hommes ou un projet en conservant une forme d'équilibre. Ils aiment la cohésion. Ils ont cette appétence pour la création d'interfaces entre personnes et/ou entre individus et processus, de manière à instaurer une harmonie fonctionnelle. Les médiateurs ont besoin de cette harmonie pour trouver leur équilibre.

Intermédiaire  
Harmonie  
Faisabilité  
Interface  
Création de relations  
Hommes-organisation cohésion

Actions  
Cohérence  
Timing  
Echanges harmonisation  
Communication pivot  
Ensemble  
Collectif  
Coordination opérationnelle

**Les Connecteurs :** Établir une communication ad-hoc constitue leur moteur, ils savent donner les informations utiles et nécessaires à chacun des acteurs. Ils aiment établir ou shunter les circuits d'informations. Ils aiment lier les acteurs (individus, équipes, entités) les uns aux autres. Notons que les liens dont nous parlons ici sont des liens fonctionnels avant tout.

**Les Coordinateurs :** Réguler les projets et les équipes constitue leur moteur. Ils aiment jouer le rôle du pivot des actions collectives. Ce n'est pas pour autant qu'ils se prennent comme le centre de tout. La recherche d'efficacité par la cohérence est vraiment une appétence chez eux.