

ITM — inventaire typologique du manager

Document à joindre à l'outil et transmissible par le licencié à ses propres clients

| *Fiche à jour au 6 octobre 2026, établie par lecture du code de l'instrument en production.*

1. Identification

Rubrique	Contenu
Nom de l'outil	ITM — inventaire typologique du manager
Éditeur	MANAEVO — François Labbas, entreprise individuelle · SIRET 512 092 263 00031 · 4 RD58, 78320 Lévis-Saint-Nom · contact@manaevo.com
Version	Barème v2-2026-08 · fiche du 6 octobre 2026
Finalité prévue	Accompagnement et développement managérial. Support de dialogue sur le style dominant et ses risques de dérive.
Usages exclus	Toute décision de recrutement, de sélection, de promotion, de mobilité ou de rupture.
Format	90 items en choix forcé : chacun des 45 couples de styles est posé deux fois, dans les deux sens, et les deux affirmations d'un item portent sur le même thème. Environ quinze à vingt minutes.

2. Ce que l'outil mesure

Cinq paires de styles, chacune déclinée en une version efficace et une version dégradée : Organisateur ou Bureaucrate, Participatif ou Démagogue, Entreprenant ou Autocrate, Réaliste ou Opportuniste, Maximaliste ou Utopiste.

Filiation théorique. La structure — croisement de l'orientation vers la production et de l'orientation vers le personnel, styles dédoublés selon leur efficacité, positionnement sur une grille de type Blake et Mouton — s'inscrit dans le modèle tridimensionnel de Reddin. La théorie est publique ; les quatre-vingt-dix paires d'affirmations sont propres à l'éditeur.

Nature de la mesure. L'instrument recueille des préférences déclarées entre deux manières d'agir. Il décrit la façon dont la personne se situe entre des postures contrastées, non un comportement observé en situation.

3. Comment les cotations sont produites

La règle de calcul est fixe, écrite par l'éditeur, et appliquée de manière strictement identique à réponses identiques. Aucun système d'intelligence artificielle n'intervient.

- Chaque style démarre à un point, puis reçoit un point par affirmation choisie qui lui est rattachée.
- Le total des dix styles est fixé à cent points.
- Le rapport restitue la répartition sur les cinq paires, le style dominant et les zones de vigilance associées.

Propriété déterminante : le format en choix forcé produit des scores ipsatifs. Le total étant contraint, les scores indiquent la hiérarchie des styles à l'intérieur d'une même personne et ne se comparent pas d'une personne à l'autre. Choisir davantage un style implique mécaniquement d'en choisir moins un autre.

Deux conséquences pratiques. Aucune formulation du type « plus participatif que la moyenne » n'est légitime. Et les indices de fidélité classiques ne s'appliquent pas tels quels à ce type de scores.

Ce format n'est pas un défaut : il a été retenu parce qu'il limite l'effet de désirabilité sociale, très marqué sur des affirmations portant sur les manières de manager.

4. Comment le rapport est produit

Le rapport est composé de paragraphes rédigés par l'éditeur et sélectionnés en fonction de la répartition obtenue. Aucun texte n'est rédigé automatiquement lors de la passation.

- Un commentaire par paire de styles, distinguant le style efficace et le style inefficace ou dégradé
- Un positionnement graphique sur la grille production et personnel. Par construction, les deux indices qui placent le point s'établissent entre 16 et 64, l'équilibre étant à 40 ; les indices d'efficacité, entre 25 et 75, l'équilibre étant à 50. Ils se lisent par rapport à ce point d'équilibre et non sur cent.
- Deux leviers de progrès. Le premier porte sur le style dominant et sur son risque de dérive propre — ou, lorsque le style dominant est déjà une version dégradée, sur le retour à la version efficace du même registre. Le second porte sur le registre efficace le moins mobilisé. Chacun propose, à titre indicatif, des pistes de lecture, de formation, de coaching et de mise en situation.

5. Ce que l'outil ne fait pas

- Il ne comporte aucun système d'intelligence artificielle et ne procède à aucune inférence.
- Il n'analyse ni la voix, ni le visage, ni les expressions.
- Il ne compare pas la personne à d'autres et n'établit aucun classement entre personnes.
- Il ne formule aucune recommandation de décision relative à l'emploi.

6. Limites connues

- Scores ipsatifs : lecture strictement interne au profil, jamais comparative entre personnes.
- Instrument déclaratif : il décrit une préférence exprimée, non une pratique constatée par un tiers.
- Le vocabulaire des styles inefficaces ou dégradés — bureaucrate, démagogue, autocrate, opportuniste, utopiste — est délibérément marqué. Il désigne une dérive possible d'une posture, jamais un trait de la personne. La restitution doit le dire explicitement, faute de quoi ces termes sont reçus comme des étiquettes.
- Fidélité interne non documentée, et difficile à établir sur des scores ipsatifs sans modèle statistique adapté. En contrepartie, le rapport comporte depuis le 23 septembre 2026 un indice de cohérence : la part des 45 couples, posés deux fois, pour lesquels le répondant désigne le même style. Un indice bas signale un remplissage peu fiable ; il ne juge pas la personne.
- Le résultat décrit une préférence au moment de la passation, sensible au contexte professionnel traversé.

7. Supervision humaine et conditions d'usage

- Le rapport n'est remis qu'accompagné d'un entretien de restitution conduit par un professionnel formé.
- Le professionnel peut écarter tout élément qu'il juge non pertinent et demeure responsable de l'interprétation.
- La personne est informée préalablement des méthodes utilisées, conformément aux articles L1221-8 et L1222-3 du code du travail.

Données personnelles

- Le questionnaire s'exécute dans le navigateur du participant, où le rapport est calculé et affiché. Le rapport est aussi adressé par courriel au professionnel dont le code a ouvert la passation : il transite par les serveurs de MANAEVO sans y être conservé.
- Avec l'accord du participant — case librement décochable, sans effet sur le rapport —, ses réponses, ses scores et les éléments de contexte qu'il déclare sont conservés par MANAEVO, responsable de ce traitement, à des fins de validation psychométrique. Ni nom, ni adresse email, ni adresse IP ne sont enregistrés ; un nom éventuellement saisi est remplacé par une empreinte non réversible (pseudonymisation).
- Hébergement : Alwaysdata, en France. Ces données ne sont pas transférées hors de l'Union européenne.
- Conservation : cinq ans à compter de la passation, puis suppression. Le rapport reçu par le professionnel relève de sa propre conservation.
- Droits d'accès, de rectification et d'effacement : contact@manaevo.com.
- Politique complète : www.manaevo.com/confidentialite.html.

Qualification réglementaire

Cet instrument ne constitue pas un système d'intelligence artificielle au sens du règlement (UE) 2024/1689. Les cotations résultent d'une règle de calcul écrite par l'éditeur et appliquée de façon déterministe ; les textes du rapport sont rédigés à l'avance et sélectionnés par cette même règle. Aucune inférence n'est réalisée par un modèle.

Document préparé avec l'assistance d'une IA (analyse du code de l'instrument et rédaction), puis révisé et validé par François Labbas, qui en assume la responsabilité éditoriale. Il ne constitue pas un conseil juridique.