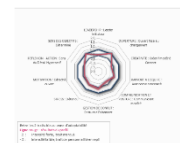
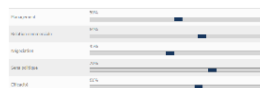
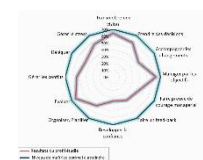
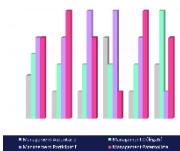


Les produits Assess Manager selon les usages

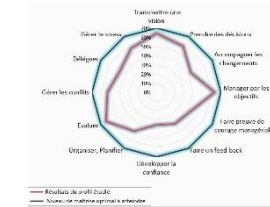
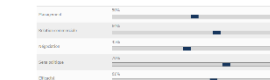
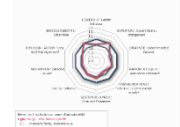
Présentation synthétique des produits recommandés par usage

	<u>Recrutement</u>	<u>Gestion de Carrière & Assessment</u>	<u>Coaching</u>	<u>Formation</u>
FREE-DOM	✓✓✓	✓	✓	✓
ZOOM-ER Approfondissement finalistes	✓	✓✓✓	✓✓✓	✓✓
MANAG-ER Approfondissement finalistes	✓	✓✓✓	✓✓	✓✓✓
EASY-ER	✓✓✓	✓✓✓	✓	✓
PROFIL-ER	✓✓			✓✓✓

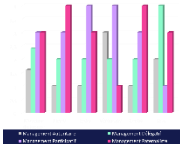
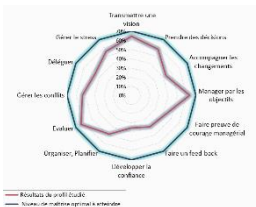
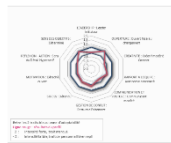
Assess Manager pour les recruteurs

Produits recommandés	Recrutement	Descriptif produit Utilisation spécifique pour le recruteur
FREE-DOM	✓✓✓	Pour tous types de recrutement Un rapport de Personnalité gratuit et simple dans sa compréhension Forme littéraire avec 10 grands traits de personnalité analysés (raisonnement, relation, gestion du stress etc) 
EASY-ER	✓✓✓	Premier niveau d'analyse pour les postes de management et commerciaux Une Synthèse des résultats management et personnalité - Indicateurs complémentaires de performance commerciale, en négociation, de sens politique et d'efficacité au travail 
ZOOM-ER	✓ Approfondissement finalistes	Recommandé auprès des finalistes sur un poste managérial Un rapport de Personnalité détaillé avec une vision à 360° Posture face à des collègues, en posture managériale et face à la hiérarchie - Les points positifs et les points de vigilance potentiels - 10 grands traits de personnalité détaillés (sous-traits) - Les propositions de questions ciblées pour le recruteur en entretien 
MANAG-ER	✓ Approfondissement finalistes	Recommandé auprès des finalistes sur un poste managérial Le rapport complet des compétences et modes de fonctionnement du manager - Positionnement sur un poste (opérationnel / stratégique), Styles de leadership, degré d'adaptabilité, compétences dans l'action, points d'appui et priorités de progression, valeurs 
PROFIL-ER	✓✓	Outil de Profiling Edition des résultats d'un groupe de profils similaires pour identifier leurs qualités communes Complément d'analyse par nos experts pour dissocier les qualités liées au poste de tendances négatives associées (ex : l'introversion pour un comptable – trait dominant, mais qualité non ciblée) 

Assess Manager pour les coachs

Produits recommandés	Coaching	Descriptif produit Utilisation spécifique pour le coach
<u>ZOOM-ER</u>	✓✓✓	Permet une analyse fine du mode de fonctionnement d'un coaché Un rapport de Personnalité détaillé avec une vision à 360° Posture face à des collègues, en posture managériale et face à la hiérarchie. - Les points positifs et les points de vigilance potentiels - 10 grands traits de personnalité détaillés (sous-traits) - Conforte le scénario d'accompagnement et le questionnement - Peut affiner la compréhension des ressorts liés à un objectif de progrès (ex : gestion du temps – plus de 10 indicateurs associés pour réaliser l'analyse) 
<u>MANAG-ER</u>	✓✓	Evaluation en amont et aval du coaching Le rapport MANAG-ER permet d'avoir une vision des styles de leadership et les compétences acquises et à développer du manager - Permet d'affiner les objectifs de coaching - Permet de confronter les valeurs du coaché à la culture d'entreprise - Permet de quantifier les résultats obtenus sur des comportements parfois difficilement démontrables ou perceptibles par l'environnement professionnel (rationalisation) 
<u>EASY-ER</u>	✓	Premier niveau d'analyse pour les postes de management et commerciaux - Synthèse des résultats management et personnalité - Indicateurs complémentaires de performance commerciale, en négociation, de sens politique et d'efficacité au travail - Affine la connaissance du coaché sur des axes complémentaires, donne une vision d'ensemble 
<u>FREE-DOM</u>	✓	Pour tous types d'accompagnement Un rapport de Personnalité gratuit et simple dans sa compréhension. Forme littéraire avec 10 grands traits de personnalité analysés (raisonnement, relation, gestion du stress etc) 

Assess Manager pour les formateurs en management

Produits recommandés	Formation	Descriptif produit Utilisation spécifique pour le formateur
PROFIL-ER	✓✓✓	<u>Outil de statistiques de groupes</u> Préparation d'un parcours de formation sur mesure - Edition des résultats d'un groupe (formation intra-entreprise) pour cibler les besoins par manager et optimiser les parcours de formation - Analyse de tendances exogènes ou endogènes (culture d'entreprise) - Complémentarités et points de vigilance des managers d'une entreprise 
MANAG-ER	✓✓✓	<u>Utilisé en amont et aval d'un parcours de formation (évaluation), et support pédagogique</u> Styles de leadership, compétences acquises et à développer du manager - Permet d'affiner les objectifs de formation individuelle - Est un support pédagogique dans les programmes de formation (styles de leadership, adaptabilité, référentiel de compétences) : interroge les pratiques, comparaison auto-évaluation et résultats MANAG-ER - Permet de réaliser l'évaluation des progrès à froid - démarches qualité - Permet à un manager de s'inscrire à une formation via son CPF (identification des priorités) 
ZOOM-ER	✓✓	<u>Permet une analyse fine du mode de fonctionnement d'un stagiaire</u> Un rapport de Personnalité détaillé avec une vision à 360° qui cible des clés de progression - Posture face à des collègues, en posture managériale et face à la hiérarchie. - Les points positifs et les points de vigilance potentiels - 10 grands traits de personnalité détaillés (et sous-traits) - Peut affiner la compréhension des clés de progrès sur un objectif précis ex : gestion du temps – plus de 10 indicateurs associés et ciblés pour réaliser l'analyse - Support pédagogique à certaines formations management 
FREE-DOM	✓	<u>Pour tous types d'accompagnement</u> Un rapport de Personnalité gratuit et simple dans sa compréhension. Forme littéraire avec 10 grands traits de personnalité analysés (raisonnement, relation, gestion du stress etc) 
EASY-ER	✓	<u>Premier niveau d'analyse pour les postes de management et commerciaux</u> Synthèse des résultats management et personnalité - Indicateurs complémentaires de performance commerciale, en négociation, de sens politique et d'efficacité au travail 

Assess Manager pour la gestion de carrière & Assessment

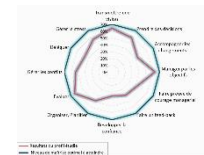
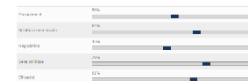
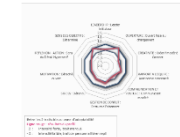
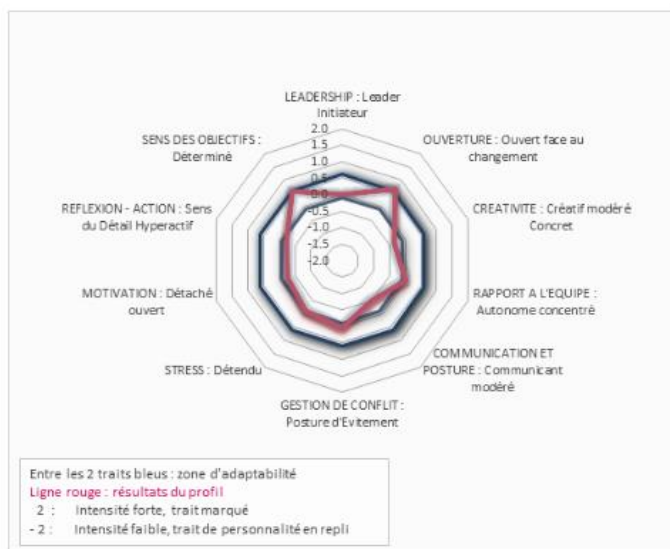
Gestion de Carrière & Assessment		Descriptif produit
Utilisation pour le professionnel de l'assessment et la gestion de carrière		
MANAG-ER	✓✓✓	<u>Permet d'identifier le potentiel d'un manager ou futur manager</u> Le rapport complet des compétences et modes de fonctionnement du manager - Positionnement sur un poste (opérationnel / stratégique) - Styles de leadership, degré d'adaptabilité, compétences dans l'action, points d'appui, valeurs - Valorise le potentiel de progression et les priorités d'accompagnement pour favoriser une évolution professionnelle 
ZOOM-ER	✓✓✓	<u>Permet de développer une connaissance fine du fonctionnement et des environnements favorables</u> Un rapport de Personnalité détaillé avec une vision à 360° : Posture face à des collègues, en posture managériale et face à la hiérarchie. - Les points positifs et les points de vigilance potentiels - 10 grands traits de personnalité détaillés (et sous-traits) - Les besoins du profil en terme d'environnement, de hiérarchie, d'organisation dans le travail, de fonctionnement global et d'évolutions déjà mises en place - Valorise la résistance au stress et les ressources pour y faire face - Détaille l'approche dans la communication et la gestion de conflits - Permet d'identifier le degré de convergence avec l'emploi occupé (potentiel révélé versus profil adapté) 
EASY-ER	✓✓✓	<u>Vision d'ensemble et indicateurs commerciaux et création d'entreprise</u> - Synthèse des résultats management et personnalité - Indicateurs complémentaires de performance commerciale, en négociation, de sens politique et d'efficacité au travail - Spécifie le degré d'ambition et le potentiel à la création d'entreprise (si profil détecté sur ces indicateurs) 
FREE-DOM	✓	<u>Pour tous types de recrutement</u> Un rapport de Personnalité gratuit et simple dans sa compréhension. Forme littéraire avec 10 grands traits de personnalité analysés (raisonnement, relation, gestion du stress etc) indépendamment de la posture managériale 

Planche produits – votre guide d'utilisation

FREE-DOM

La Personnalité déconnectée d'un poste de management

10 Traits de Personnalité – Vision d'ensemble



Les 10 traits de personnalité sont sélectionnés pour évaluer le manager :

- Les deux lignes bleues démarquent la zone dans laquelle l'adaptabilité est forte.
- Les résultats du profil sont en rouge. On les observera particulièrement s'ils sortent de la zone d'adaptabilité.
 - o Vers le centre : ce sont des traits en recul (ici la communication)
 - o Vers l'extérieur : ce sont des traits forts (ici le sens des objectifs et l'ouverture au changement)

Ils peuvent aussi être utilisés pour des profils ETAM :

Le questionnaire est accessible à tous profils et ne présente pas de difficulté particulière.

Ce graphique donne une vision d'ensemble du profil dans son mode de fonctionnement. On peut identifier d'emblée des prédispositions pour certaines fonctions de façon plus prégnante que d'autres.

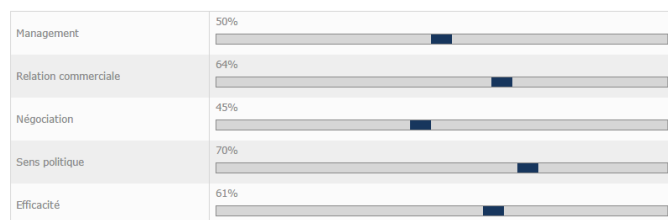
2 pages de commentaires sur chacune des dimensions permettent de cerner le profil dans sa personnalité. La dimension managériale n'est pas abordée dans ce rapport, et permet de comprendre le fonctionnement du profil dans un contexte professionnel sans connotation particulière.

[Retour](#)

EASY-ER

Note de Synthèse Management + Personnalité + Représentation (interne, commerce)

Dimensions managériales :



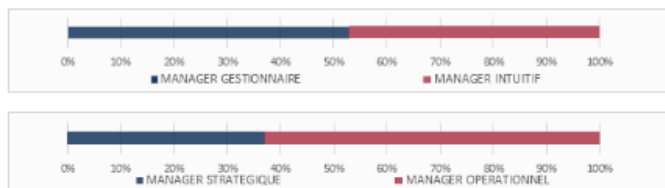
Cantonner le manager à sa fonction managériale serait réducteur. L'intégration de ses fonctions de production et de représentation permet d'appréhender une vision plus générale du manager dans sa fonction.

Un manager regroupe un ensemble de compétences attendues :

- Dans la relation à son équipe,
- Dans l'action commerciale s'il participe au développement de l'entreprise,
- Dans l'art de la négociation (hors contexte achat),
- Dans sa capacité à développer un certain sens politique, vis-à-vis de sa hiérarchie et dans son rôle en tant que représentant de l'entreprise face à l'équipe,
- Dans son efficacité au travail, pour avoir la disponibilité nécessaire.

[Retour](#)

Préférences managériales :



On compare la prédominance de fonctionnement du manager, selon qu'il est plutôt :

- Intuitif ou gestionnaire,
- Opérationnel ou stratégique.

Un **manager gestionnaire** appréciera poser les faits, analyser et passer par un raisonnement conscient pour prendre des décisions, organiser le travail de l'équipe.

Un **manager intuitif** sera plus spontané dans ses actions, faisant confiance à ses ressentis, liés à des connaissances assimilées auxquelles il fait référence sans nécessairement les nommer ou les rendre conscientes.

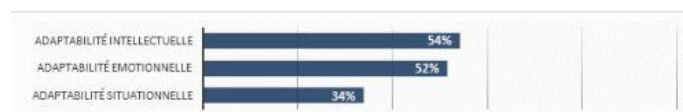
Le **manager stratégique** calcule, analyse, imagine, suppose, donne le cap,...

Le **manager opérationnel** est plus proche des équipes, fédère, accompagne, organise... Selon le poste occupé ou prisé, on recherchera un manager qui présente une tendance marquée ou au contraire un bon équilibre.

Progression – Carrière : Ces indicateurs permettent d'identifier des axes de travail ou conforter des orientations de carrière.

Adaptabilité et Agilité :

L'agilité du manager et sa capacité d'adaptation peuvent se mesurer au moyen de 3 indicateurs clés :



- L'adaptabilité intellectuelle
- L'adaptabilité émotionnelle
- L'adaptabilité situationnelle

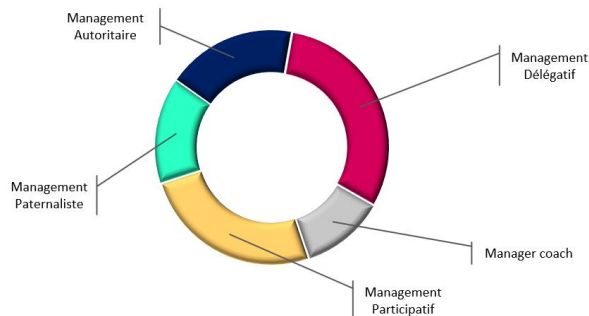
L'**adaptabilité intellectuelle** n'est pas un indice se rapportant au quotient intellectuel ; il s'agit d'un indice qui valorise la capacité à adapter son mode de pensée à d'autres modes de pensée pour favoriser une compréhension réciproque.

L'**adaptabilité émotionnelle** définit la capacité d'une personne à puiser dans ses émotions de façon adaptée pour ressentir les événements et les utiliser afin d'agir, s'exprimer. C'est sa plus grande force.

L'**adaptabilité situationnelle** définit la capacité d'une personne à utiliser les styles de Leadership :

- Selon la situation (d'urgence, incontournable, de changement...)
- Selon les personnes et leur mode de fonctionnement (émotions, ambition...).

Styles de Leadership



Les styles de leadership sont à rapprocher à l'adaptabilité situationnelle mesurée dans le graphique au-dessus.

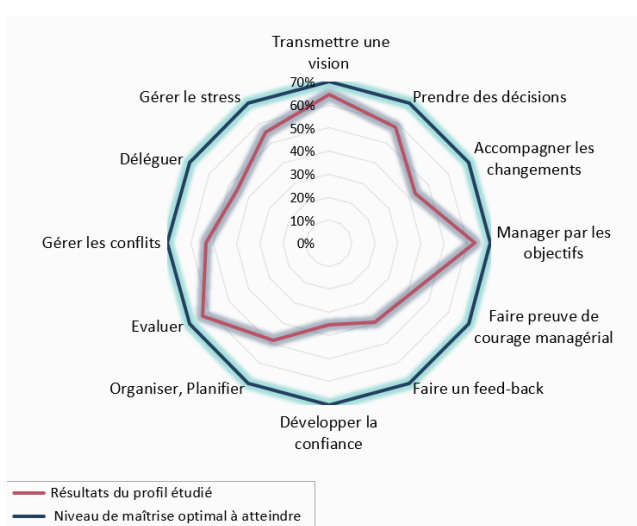
Lorsque l'adaptabilité situationnelle est faible - <30% - cela signifie que le profil a un style de leadership très marqué avec une forme d'incapacité à utiliser d'autres styles. En d'autres termes, plus l'adaptabilité situationnelle est élevée, plus le profil mobilise différentes formes de leadership.

Rien n'est immuable, c'est la photo à un instant T liée au degré d'adaptabilité du profil et à ses prédominances dans son style de leadership.

Les styles de leadership sont présentés de façon plus détaillée dans le [dictionnaire en ligne](#)

- **Recrutement** : Les styles de Leadership sont appréhendés dans un recrutement pour les comparer avec la culture d'entreprise.
- **Team building** : Ils sont aussi exploités pour comprendre le mode d'appréhension d'un groupe et des situations.
- **Formation** : Ils sont une base pédagogique essentielle dans une formation en management pour développer l'agilité des managers.

Référentiel de Compétences managériales



13 compétences managériales sont analysées. Une compétence qui atteint la ligne bleue est optimisée. Celles qui sont en-deçà du niveau peuvent être travaillées si elles font partie des compétences requises pour le poste.

Des compétences distinctes selon les responsabilités :

Un poste de Direction générale demandera souvent des compétences fortes dans la transmission d'une vision, la prise de décisions, le management par les objectifs de la délégation.

Un chef de projet mobilisera davantage des compétences d'organisation et de mobilisation, il devra convaincre et prendre des décisions.

Pour certains chefs d'équipe, on regardera davantage la capacité à développer la confiance et réagir dans l'urgence. Etc.

- **Recrutement** : Les compétences managériales requises sont analysées en amont d'un recrutement pour comparer les attendus des résultats des profils rencontrés en entretien.
- **Formation** : Dans le cadre d'une formation, mobiliser les managers dans une réflexion sur leurs compétences requises est souvent un volet intéressant de recentrage dans sa fonction. Cela leur permet aussi de s'auto-évaluer et de comparer leur perception des résultats réels.
- **Carrière** : Utilisé aussi dans les réflexions de carrière, l'outil facilite certaines compréhensions sur de nouvelles pistes d'orientation.

Forces et points de progrès dans l'action managériale – indications de besoins en formation potentiels

Actions potentielles requises dans le management	Niveau du profil	Ressources dominantes	Points de progrès	
			Priorité 1	Priorité 2
Transmettre une vision	36%		**	
Développer une vision long terme	38%		**	
Communiquer la vision d'entreprise	32%		**	
Prendre des décisions	46%			
Calculer et assumer un certain niveau de risque	41%			
Intégrer tous les facteurs : humains, analytiques...	43%			
Décider sous stress	53%	**		
Accompagner les changements	50%	**		
Favoriser le changement	63%	***		
Anticiper et analyser les effets du changement	35%		**	
Ecouter, fédérer dans le changement	51%	**		

Il s'agit du référentiel de compétences managériales approfondi et détaillé :

- Chaque domaine de compétence est décomposé en sous-compétences. Les résultats permettent d'affiner les points forts et points de progrès.
- Les ressources sont les points d'appui du profil dans son action managériale.
- Les priorités de progression sont hiérarchisées sur 2 niveaux, à confronter avec les compétences réellement requises.

Ce tableau est un outil d'optimisation des investissements en formation et coaching, pour une personne ou un groupe de personnes :

- Dans le cadre de sessions de formation intra-entreprises, ce tableau permet de créer des groupes cohérents dans leurs besoins de formation.
- Seules les compétences en besoin de développement pourront faire l'objet d'un accompagnement professionnel (formation ou coaching).
- Certaines compétences requièrent davantage un coaching qu'une formation et vice versa (ex : être persuadé des bienfaits de la délégation).

On peut donc utiliser un produit complémentaire : le **rapport résultats d'un ensemble de managers** pour constituer des groupes logiques dans le cadre de parcours de formation internes à une entreprise.

Indice de prédisposition au management et potentiel de progression



L'indicateur compare les résultats du profil à un panel de 500 managers, toutes responsabilités managériales confondues.

Il est complété par un indicateur de ROI potentiel dans le cas d'un projet de formation et / ou coaching basé notamment sur la capacité de remise en question du profil et son ouverture.

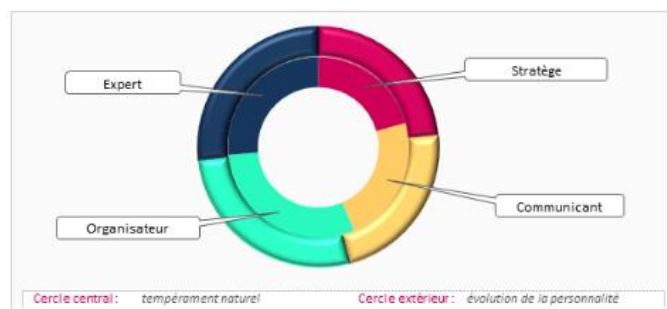
Ce sont les postes d'encadrement intermédiaire qui requièrent les meilleurs résultats : leurs compétences attendues sont souvent sur un large éventail de compétences.

Une direction générale ou les membres de CODIR notamment ont des besoins de compétences managériales assez ciblées et donc plus resserrées. De même pour un chef d'équipe par exemple.

Ce seul indicateur ne saurait être utilisé comme outil de sélection d'un candidat dans un recrutement puisqu'il est doit être complété d'une analyse approfondie et d'un entretien.

Les indicateurs de personnalité du MANAG-ER

Analyse globale de personnalité Tendances de fonctionnement



La zone centrale du cercle représente le fonctionnement naturel du profil. La zone extérieure du cercle détermine le comportement adapté du profil. Cela permet d'identifier des évolutions de fonctionnement.

L'approche en neurosciences segmente le cerveau en 4 zones :

- Corticale pour la zone nord : le siège de la pensée
- Limbique pour la zone sud : le siège des émotions
- La zone à l'ouest est le cerveau gauche, plutôt tourné vers le passé ; les personnes dont la dominante se trouve ici ont besoin de s'appuyer sur du tangible, des preuves
- La zone à l'est est le cerveau droit, tourné vers le futur, l'expérience.

Ce modèle est très utilisé pour aborder une connaissance rapide et simple des individus.

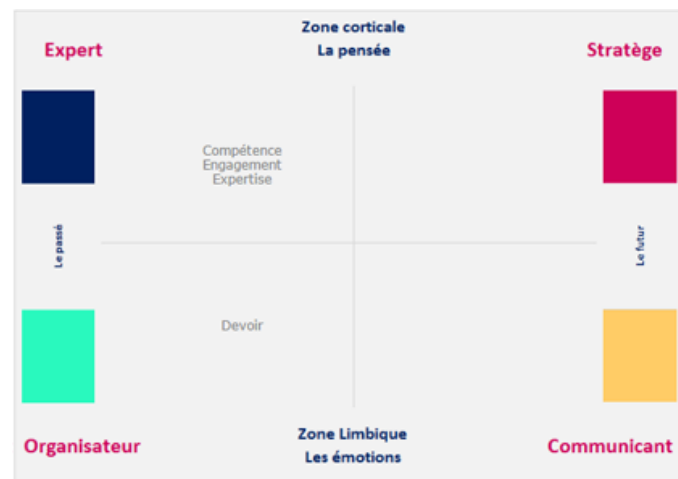
Il permet notamment de travailler avec des managers sur la connaissance d'eux-mêmes et de leurs équipes.

Ce modèle trouve son origine dans les neurosciences, tels les modèles DISC et HBDI de Hermann. La présentation ci-dessous expose les tendances de fonctionnement par zone :



Les valeurs transmises à l'équipe

Ce modèle permet aussi d'identifier des valeurs dominantes du profil et transmises à l'équipe. Elles sont à rapprocher de la culture d'entreprise et du groupe d'appartenance



Questions recrutement

Pouvez-vous décrire une situation dans laquelle on aurait pu vous reprocher d'être trop effacé ou discret ?

En quoi une situation conflictuelle peut-elle vous rendre mal à l'aise ?

Une section propose des questions pour le recruteur, spécifiquement adaptées au profil ayant passé le test

Elles peuvent aussi être utilisées en coaching.

Point coaching

- * Parole en public
- * Respect de la hiérarchie
- * Ouverture aux émotions
- * Détermination, assurance

Une section propose des axes de travail pouvant être prise en compte pour bâtir la stratégie d'accompagnement du coach (gain de temps).

Elle peut aussi conforter son analyse ou l'affiner.

Formation sur la motivation et la communication :

- Ce modèle peut être utilisé pour cerner les leviers de motivation des membres d'une équipe ;
- Se connaître et se reconnaître (jeux de couleurs: tu es jaune ?), pour aussi travailler les modes de communication selon les couleurs dominantes des profils rencontrés.

Recrutement et détection de potentiels :

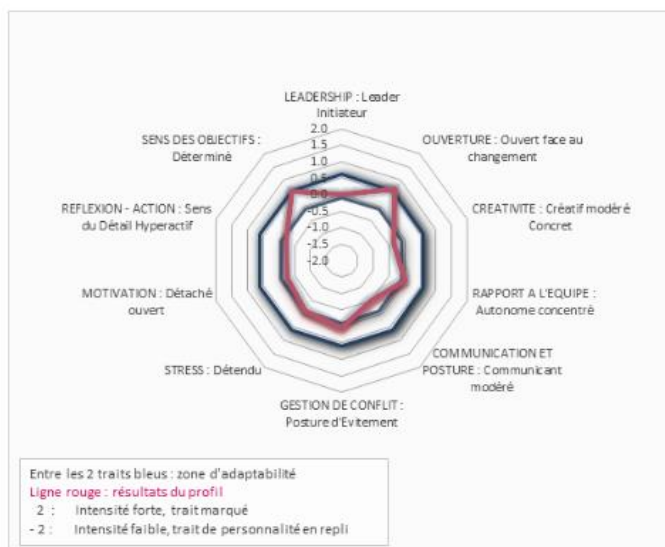
Cette vision du profil peut être confrontée avec le profil de personnalité détaillé pour identifier des savoir-être et compétences non exploités et élargir le potentiel managérial d'un profil au-delà de son contexte professionnel.

[Retour](#)

ZOOM-ER

Rapport Personnalité Expert

10 Traits de Personnalité Vision d'ensemble



Les 10 traits de personnalité sont sélectionnés pour évaluer le manager :

- Les deux lignes bleues démarquent la zone dans laquelle l'adaptabilité est forte.
- Les résultats du profil sont en rouge. On les observera particulièrement s'ils sortent de la zone d'adaptabilité.
 - o Vers le centre : ce sont des traits en recul (ici la communication)
 - o Vers l'extérieur : ce sont des traits forts (ici le sens des objectifs et l'ouverture au changement)

Ils peuvent aussi être utilisés pour des profils ETAM :

Le questionnaire est accessible à tous profils et ne présente pas de difficulté particulière.

Ce graphique donne une vision d'ensemble du profil dans son mode de fonctionnement. On peut identifier d'emblée des prédispositions pour certaines fonctions de façon plus prégnante que d'autres.

Recrutement : il sera particulièrement utile pour un recruteur qui souhaite approfondir son analyse d'un profil.

Formation : il est un outil pédagogique d'approfondissement de la connaissance de soi, permettant d'entrer dans des subtilités plus marquées par rapport à l'outil neurosciences, pour réaliser un travail de confrontation entre la perception de soi à la réalité et travailler des compétences ciblées - ex : le rapport au temps et la gestion des priorités

Les sous-traits – outil d'expertise

C - CREATIVITE : Créatif modéré Concret



Tous les termes sont définis dans le [dictionnaire en ligne](#)

L'utilisation de cet outil dans tout son potentiel requiert une formation afin de :

- Réaliser des croisements : on peut trouver la globalité des réponses à quasiment toute question
- Isoler des problématiques et les comprendre ex : pourquoi un profil procrastine ?
- Traduire les indicateurs en référentiels théoriques ex : on retrouve le triangle de Karpmann, un égogramme partiel en analyse transactionnelle, certains métaprogrammes de PNL etc

Chaque trait est composé de sous-trait permettant de réaliser une analyse très fine du profil

- Une zone graphique positionne un sous-trait face à un autre.
 - o Ici, on mesure la créativité face à l'organisation ; le profil est plus organisé que créatif dans cet exemple.
 - o La capacité d'abstraction face à une approche concrète
- La signification d'un sous-trait s'entend face à son opposé

Chaque sous-trait est analysé dans 3 postures :

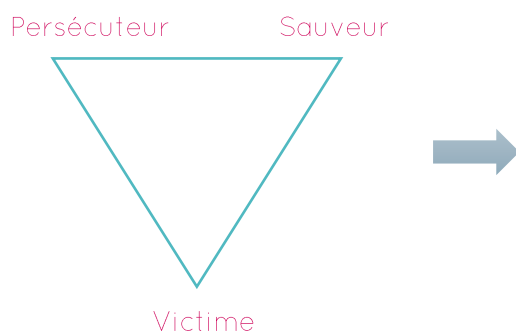
Colonne gauche	Colonne centrale	Colonne droite
Le profil est dans une équipe	Le profil est en posture managériale	Le profil est face à sa hiérarchie
On identifie ses points forts et points de vigilance potentiels	Idem	On aborde ici notamment ses besoins, des conseils précieux dans une intégration sur une prise de poste

Les sous-trait – outil d'expertise



Tous les termes sont définis dans le [dictionnaire en ligne](#)

Nous retrouvons ici le Triangle de Karpmann :



Certains sous-trait sont décomposés sur 3 voire 4 pôles.

Lorsqu'il s'agit de 2 pôles, le curseur bleu positionne le résultat du premier sous-trait écrit en bleu et gras.

Dans le cas de sous-trait multiples comme l'exemple ci-contre, on observe le résultat de la zone.

- Dans cet exemple, la zone bleue claire (confrontant) est dominante, elle représente 45% ; la zone bleue foncée (se victimise) représente 40% ; la zone rose (sauveur-protecteur) représente 15%.

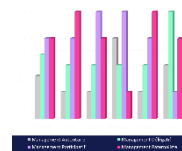
Ceci est un exemple illustratif des nombreux référentiels théoriques exploités dans le cadre de cet outil.

[Retour](#)

PROFIL-ER

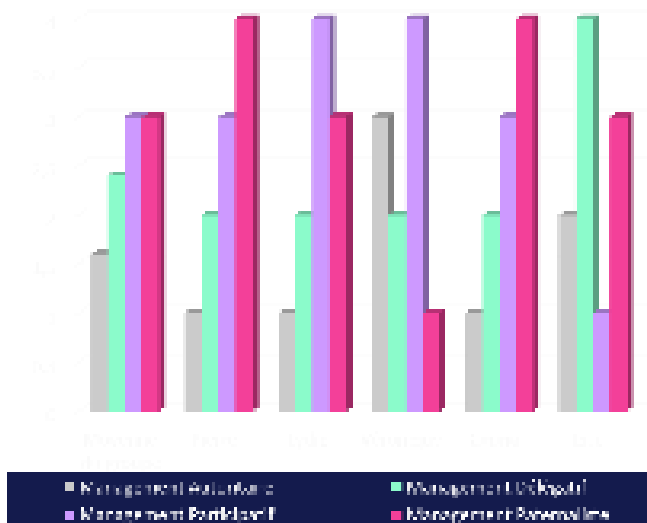
Outil de Profiling

Edition des résultats d'un groupe de profils similaires pour identifier leurs qualités communes
Complément d'analyse par nos experts pour dissocier les qualités liées au poste de tendances négatives associées (ex : l'introversion pour un comptable – trait dominant, mais qualité non ciblée)



Sur devis :
nous
consultez
petits et
grands
groupes

Profiling sur candidats récurrents



Préparation d'un parcours de formation sur mesure

- Edition des résultats d'un groupe (formation intra-entreprise) pour cibler les besoins par manager et optimiser les parcours de formation

- Analyse de tendances exogènes ou endogènes (culture d'entreprise)
- Complémentarités et points de vigilance des managers d'une entreprise
- Création de groupes par priorités de progression
- Evaluation des compétences des groupes avant / après un parcours de formation (objectivité des progrès et mesurabilité)

Pour le Recrutement : Création d'un référentiel du profil idéal recherché

Analyse quantitative et qualitative

Regroupement des profils similaires pour apporter un référentiel commun au recruteur

Ex : tous les chefs de projet dans une SSII en informatique

Extraction des meilleurs profils et ceux donnant le moins de résultats probants.

Analyse des écarts type

Moyenne du profil type

Possibilité de comparaison du profil « idéal » après analyse qualitative avec les profils rencontrés dans le cadre d'un recrutement.

Extraction des « qualités » non souhaitées dans le profil

[Retour](#)

L'outil Assess Manager est très complet. Une prise en main de 2 heures ou une formation présentielle permettent d'exploiter les résultats de façon ciblée et dans un temps optimisé.

Tous les écrits n'ont pas vocation à être lus.

Le produit est scindé en sous-produits pour s'adapter aux besoins des utilisateurs