

Rapport

Nom	Jacques Exemple
Conseiller	Voorbeeld Adviseur
Date	6-05-2015





Introduction

Ce rapport a pour objet de fournir un aperçu de vos rôles managériaux et compétences. À cette fin, la théorie sur les rôles managériaux de Quinn, Faermann, Thompson et McGrath a été utilisée. Cette théorie est notamment décrite dans «Becoming a Master Manager» troisième édition (2003).

La théorie est axée sur huit rôles différents et parfois contradictoires qu'un responsable doit exercer pour diriger de manière efficace. Ce rapport vous donne une indication de la mesure dans laquelle vous vous reconnaissez dans les différents rôles managériaux. Chaque rôle est ensuite divisé en trois compétences qui relèvent de ce rôle.

Selon la théorie de Quinn, un responsable doit bien maîtriser les huit rôles managériaux pour être efficace. Ce rapport pourrait servir d'assise en vue d'accroître l'efficacité de votre gestion en déployant convenablement vos qualités et en renforçant les rôles moins développés.

Ce rapport présente la structure suivante: dans un premier temps, vous verrez vos rôles de prédilection. En qualité managériaux, vous avez surtout tendance à remplir ces rôles. Ils vous conviennent vraiment. Ensuite, vous avez un aperçu des résultats pour les huit rôles managériaux. Ces résultats sont répartis par rôle dans les trois compétences associées. Ensuite, les huit rôles sont décrits et enfin, une reproduction graphique de vos résultats est donnée.

Disclaimer et copyright

Conformément aux directives NIP, la durée de validité de ce rapport est de maximum deux ans, car les individus changent avec le temps.

Ce rapport automatisé décrit les caractéristiques de votre personnalité qui découlent des réponses fournies. Celles-ci sont comparées à un groupe de référence. La nature subjective de l'évaluation, basée sur des questionnaires, doit être prise en compte lors de l'interprétation des données. Le fournisseur de test n'accepte donc aucune responsabilité quant à l'exactitude des résultats et des descriptions.

© 2014-2020 Ixly. La propriété intellectuelle et le copyright des tests et des rapports appartiennent au fournisseur du test. Les employeurs et les clients peuvent les copier pour un usage strictement interne.

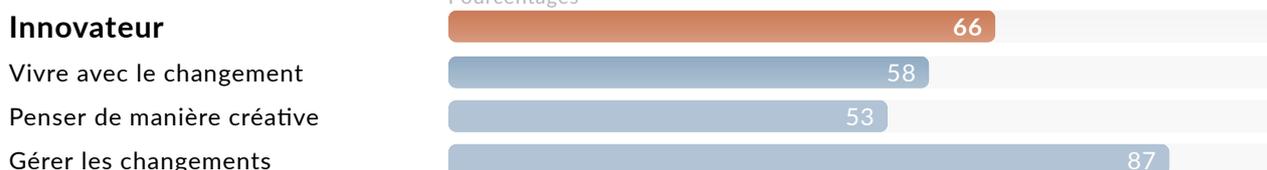


Résultats

Les rôles ci-après ressortent du questionnaire comme vos rôles de prédilection. Ils vous conviennent vraiment et constituent le coeur de votre style managérial. Vous utiliserez souvent les caractéristiques positives de ces rôles dans votre fonction actuelle, mais vous présentez également quelques facteurs de risque auxquels vous devrez prêter attention.

Innovateur

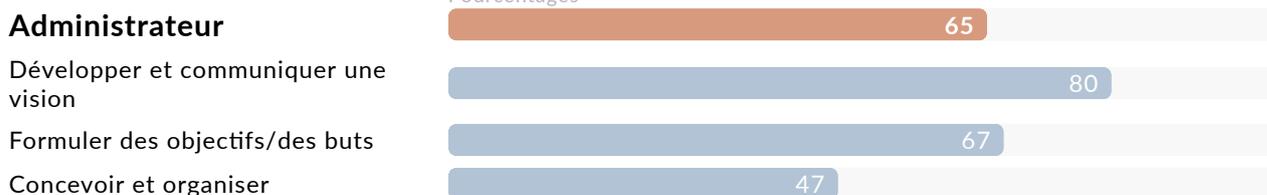
Pourcentages



L'innovateur permet l'adaptation et le changement et prête attention à l'environnement en changement. Il reconnaît les tendances importantes, imagine et anticipe les changements nécessaires et tolère l'incertitude et les risques. Il se fie aux faits, aux idées et à l'intuition. L'innovateur est créatif et voit l'avenir dans ses rêves. Il peut s'imaginer des innovations, leur donner corps avec enthousiasme et est capable de convaincre les autres qu'elles sont nécessaires et souhaitables. L'innovateur est le plus souvent quelqu'un qui a une vision et qui est prêt à prendre des risques pour réaliser cette vision. Il doit cependant veiller à ce que ces risques ne débouchent pas sur des expériences désastreuses : ne pas dépenser trop d'énergie sur des choses qui ne sont pas réalisables.

Administrateur

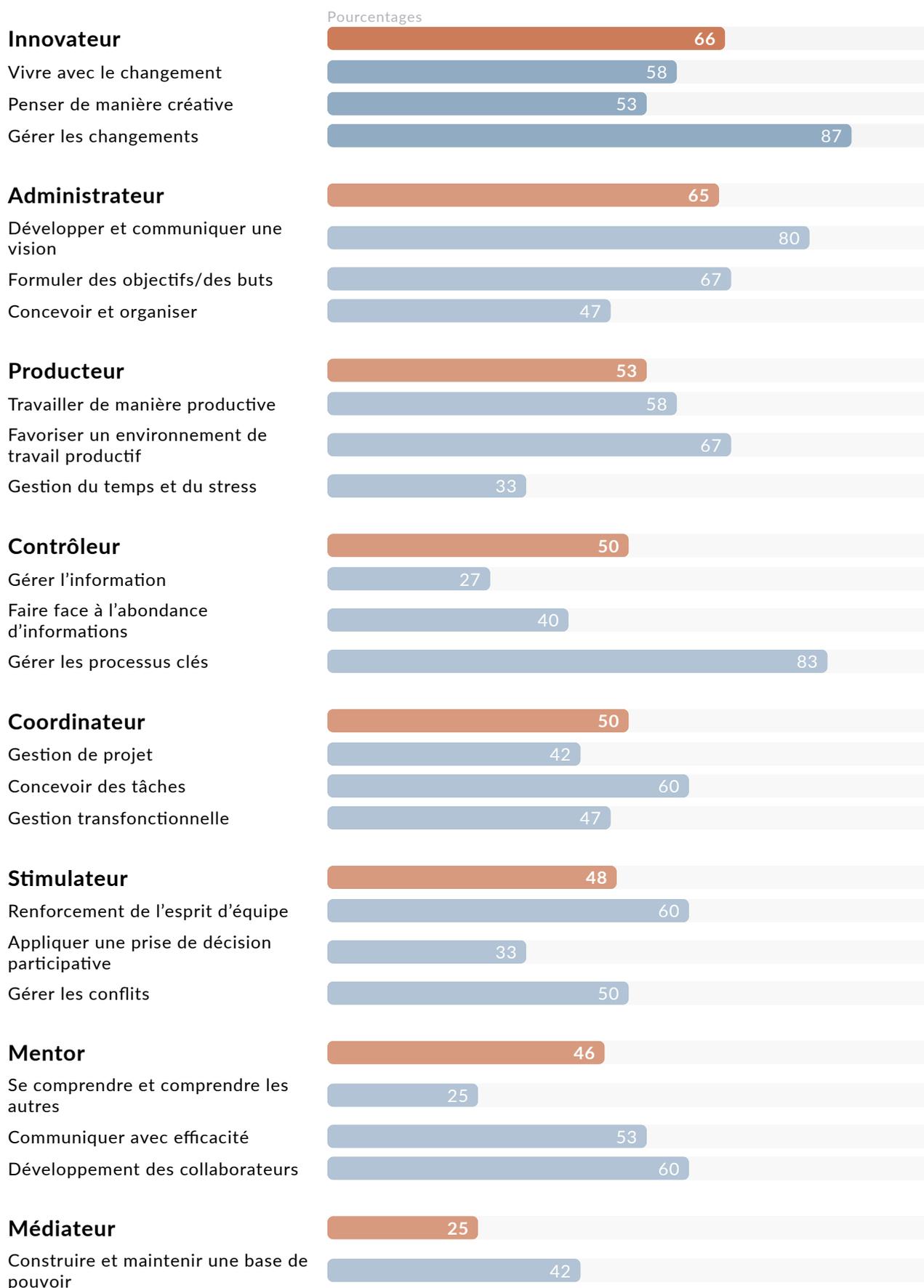
Pourcentages



L'administrateur indique clairement les attentes au moyen de processus comme la planification et en définissant des objectifs. C'est un initiateur décidé qui définit les problèmes, sélectionne les alternatives, indique les voies à suivre, définit les rôles et les tâches, établit des règles et des politiques et donne des instructions. Souvent, les administrateurs sont compétitifs, sont des décideurs qui agissent rapidement et qui indiquent clairement leurs attentes. Leurs subordonnés savent précisément ce qu'ils doivent faire. Les administrateurs typiques estiment que parfois les gens doivent tout simplement être commandés, voire licenciés. Ce faisant, l'administrateur peut donner l'impression d'être insensible et dur.



Rôles managériaux et compétences





Négocier

27

Présenter des idées

7



Description de tous les rôles

Voici une description des huit rôles, du résultat le plus élevé (plus grande préférence) au résultat le moins élevé (moins grande préférence).

Innovateur

L'innovateur permet l'adaptation et le changement et prête attention à l'environnement en changement. Il reconnaît les tendances importantes, imagine et anticipe les changements nécessaires et tolère l'incertitude et les risques. Il se fie aux faits, aux idées et à l'intuition. L'innovateur est créatif et voit l'avenir dans ses rêves. Il peut s'imaginer des innovations, leur donner corps avec enthousiasme et est capable de convaincre les autres qu'elles sont nécessaires et souhaitables. L'innovateur est le plus souvent quelqu'un qui a une vision et qui est prêt à prendre des risques pour réaliser cette vision. Il doit cependant veiller à ce que ces risques ne débouchent pas sur des expériences désastreuses : ne pas dépenser trop d'énergie sur des choses qui ne sont pas réalisables.

Administrateur

L'administrateur indique clairement les attentes au moyen de processus comme la planification et en définissant des objectifs. C'est un initiateur décidé qui définit les problèmes, sélectionne les alternatives, indique les voies à suivre, définit les rôles et les tâches, établit des règles et des politiques et donne des instructions. Souvent, les administrateurs sont compétitifs, sont des décideurs qui agissent rapidement et qui indiquent clairement leurs attentes. Leurs subordonnés savent précisément ce qu'ils doivent faire. Les administrateurs typiques estiment que parfois les gens doivent tout simplement être commandés, voire licenciés. Ce faisant, l'administrateur peut donner l'impression d'être insensible et dur.

Producteur

Le producteur se concentre sur l'activité et le travail. Il fait preuve d'une grande implication, est motivé, énergique et fait montre d'un grand engagement personnel. Le producteur est réputé accepter la responsabilité, accomplir les tâches et veiller à une productivité élevée en permanence. Cela implique le plus souvent que les collaborateurs doivent être motivés en vue d'accroître la production et d'atteindre les objectifs fixés. Pour ce rôle, les profils stéréotypés ont souvent une obsession fanatique d'atteindre d'autres objectifs. Le producteur doit cependant veiller à ne pas épuiser ses collaborateurs compte tenu des efforts qu'il en exige.

Contrôleur

Le contrôleur sait ce qui se passe dans le service. Il vérifie que les autres respectent les règles et veille à ce que les objectifs de production soient atteints. Le contrôleur connaît les faits dans les moindres détails et est capable de bien analyser. Il fait preuve d'un grand zèle dans la gestion de l'administration, l'analyse des informations habituelles et la réaction à ces informations, dans l'organisation de tournées d'inspection et dans l'élaboration d'aperçu, de rapports et d'autres documents. Le contrôleur doit toutefois veiller à ne pas trop utiliser de procédures impersonnelles et rébarbatives et à ne pas ignorer les possibilités.

Coordinateur

Le coordinateur entretient la structure et la fluidité du système. Il est fiable et on peut compter sur lui. Il se charge de l'allègement des tâches, comme le règlement, l'organisation et la coordination des efforts du personnel, la gestion des crises et prête attention aux questions technologiques, logistiques et internes. Le danger c'est que le coordinateur reste trop accroché à des modèles fixes, dont il ne veut pas s'éloigner. En conséquence de quoi, il peut entraver les progrès.

Stimulateur

Le stimulateur encourage la collaboration, assure la cohérence et le travail d'équipe, règle les conflits entre les personnes. Il se concentre sur les processus. En outre, le stimulateur assure la médiation en cas de conflits entre les personnes et utilise des techniques pour réduire les conflits. Il contribue également au développement de la cohésion et du moral, collecte des informations, assure la participation et favorise le règlement des problèmes par le groupe. Son attachement à l'interaction et son approche démocratique peuvent cependant mener à des discussions peu productives, ce qui ralentit la production.



Mentor

Le mentor s'occupe du développement des autres grâce à une approche attentionnée et compatissante. Il est serviable, plein de sollicitude, sensible, accessible, ouvert et juste. Le mentor écoute, soutient les demandes légitimes, exprime sa gratitude, fait des compliments et respecte le principe « à tout seigneur tout honneur ». Dans sa vision, les gens sont des moyens de production qui doivent être développés. Le mentor contribue au développement des compétences, propose des possibilités de formation et d'entraînement et fait des plans pour un développement individuel. Le mentor court le risque d'être trop indulgent et d'éluder ses responsabilités.

Médiateur

Le médiateur s'occupe principalement du maintien de la légitimité externe et de se procurer les moyens de production à l'extérieur. L'image, la présentation et la réputation sont prépondérantes. Il est rusé d'un point de vue politique, dispose d'une force de persuasion et a de l'influence et du pouvoir. Le médiateur reçoit des personnes extérieures au service en qualité de représentant, de négociateur, de personne de contact, de porte-parole et d'acquéreur des moyens de production. Il s'occupe également du marketing. Le médiateur doit veiller à ne pas tomber dans l'opportunisme et dans les trop grandes ambitions.



Reproduction graphique

Dans ce graphique, vous voyez deux lignes. L'une d'entre elles indique votre préférence pour les différents rôles; quels rôles accomplissez-vous le plus volontiers et quels rôles préférez-vous le moins? L'autre indique l'importance, dans l'ordre, que vous attachez à chaque rôle. Plus une ligne se rapproche du point central du cercle, moins vous avez de préférence pour ce rôle ou moins vous le jugez important. Par rôle, vous avez donc un aperçu de votre préférence pour accomplir ce rôle par rapport à l'importance que vous attachez à ce rôle.

