

Quelles compétences
managériales ?

MANAG-ER
By Assess Manager

M ASSESS MANAGER

RÉVÉLATEUR DE TALENTS, PROVOCATEUR DE DÉCLICS



Pierre ZEPECKINHO

MEVLANA

ANIMATEUR



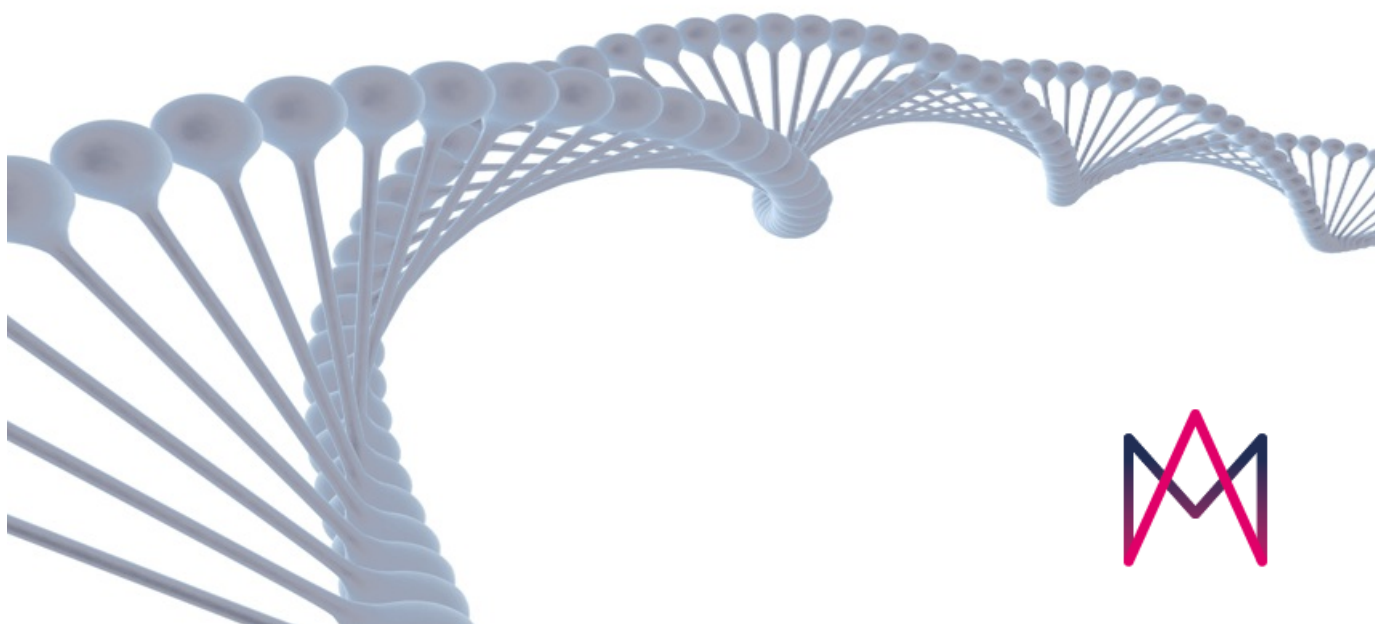
fayel.mohamed1@gmail.com

0785462315



Date de passation : 26/09/2024

Durée du test : 00:32:40





Ce bilan managérial résulte des réponses au questionnaire et mises en situation proposées. Les conditions de passation du test peuvent influencer les réponses. De fait, la pertinence des résultats est d'autant plus grande que les points suivants ont été maîtrisés :

- Qualité de concentration liée aux conditions matérielles (pièce silencieuse, téléphone éteint...)
- Enjeux associés au test et souhait potentiel d'apporter des réponses adéquates face aux attentes imaginées.

Le bilan d'un test est une base de dialogue et de réflexion, et ne peut en aucun cas être considéré comme valeur absolue. C'est un éclairage par rapport aux objectifs visés dans le cadre de son utilisation.

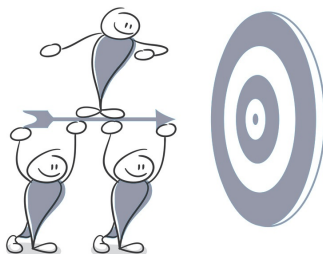


Degré de spontanéité :

- Plus le répondant a fait preuve de spontanéité dans ses réponses au questionnaire, plus les résultats seront fiables. Le temps moyen de réponse au questionnaire est de 23 minutes habituellement. Ce test est valide du point de vue de la durée de passation.



Vous avez choisi d'obtenir vos résultats pour une fonction de manager qui gère des managers.



QUALITÉS MANAGÉRIALES - QUELQUES REPÈRES UNIVERSELS

Les entreprises recherchent assez souvent un manager :

1. Dans le respect de la ligne directrice de l'entreprise, et sachant la challenger autant que la soutenir, dans un esprit constructif. C'est la subtile combinaison entre sens politique et courage managérial qui représenteront ces qualités.
2. Sachant adapter son mode de management aux situations et personnes en présence pour mettre en place le mode de leadership adapté. Il s'agit là de l'agilité situationnelle.
3. En phase avec la culture d'entreprise. Vous pourrez rapprocher les styles de leadership dominants du manager avec la culture de l'entreprise.
4. Il a souvent des qualités de leader et un certain charisme ou une personnalité qui se détache.
5. Et il a développé des compétences en management qui lui permettent de mener à bien sa fonction pour guider son équipe selon son niveau de responsabilités.

Poser un verdict de « bon » ou « mauvais » manager serait réducteur même si ce bilan vise une évaluation objectivée. Un manager peut obtenir de bons résultats avec une équipe dans un contexte donné, mais plus mitigés ailleurs, parce que ses ressources, les challenges et le contexte seraient moins adaptés à ses compétences et son style de management.

Ce test a fait l'objet de 5 années de recherche dont 2 ans d'essais et de calculs aux effets de validation de conformité aux prérequis scientifiques, avant de vous être proposé. Même si un outil ne doit être utilisé que comme indicateur de questionnement ou d'accompagnement, son degré de fiabilité dans des conditions de passation qualitatives est extrêmement élevé.

LEADERSHIP : SUIVEUR CONFORMISTE

Suiveur conformiste, ce profil semble prendre tantôt la position de leader ou de suiveur, selon les contextes. Il pourrait suivre les décisions prises, ou les influencer selon son degré de confiance dans les projets. D'une manière générale, il semble avoir tendance à éviter les responsabilités, par habitude de travailler dans un contexte qui n'est pas enclin à lui en attribuer ou pour se préserver.



Votre leadership est-il en phase avec l'image que vous souhaitez transmettre ou l'impact positif que vous voulez susciter auprès d'une équipe ?

L'agilité est une qualité indéniable pour le management. Nous en considérons 3.

- L'agilité situationnelle, pour réagir de façon adaptée au contexte, personnes en présence et enjeux de la situation.
- L'agilité intellectuelle, pour comprendre et se faire comprendre des autres.
- L'agilité émotionnelle, pour ressentir et utiliser les émotions en tant que ressource, sans vaciller.

Cet extrait de rapport vous présente vos résultats concernant votre agilité situationnelle, en lien avec vos styles de leadership.

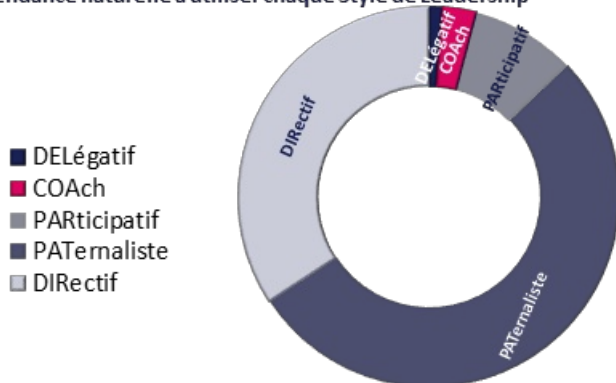
Adaptabilité ? Leadership ? Malléabilité ?... Agilité

Les situations qui tendent à susciter l'usage d'un style de leadership plus qu'un autre s'évaluent selon différents critères : degré d'urgence ou d'importance, notion de changement ou effet de nouveauté, degré de compétence et de motivation des personnes impliquées versus les besoins, caractère reproductible de la situation...



Plutôt peu adaptable dans son mode de management, son style prédominant est le Management paternaliste. Un manager paternaliste centralise le pouvoir et recherche la fidélité de ses équipes. Il fournit à ses collaborateurs les conditions de travail qu'il juge nécessaires à la bonne exécution des tâches et à leur bien-être. Il est ferme ; il croit davantage dans un management par la récompense que dans la sanction auprès de ses équipes pour atteindre les objectifs. C'est un style de management qui peut être positif avec des personnes qui manquent de confiance en elles, pour les rassurer, mais qui à terme peut devenir infantilisant. Le mode de management qui sera certainement le plus facile à développer pour ce profil est le Management directif.

Tendance naturelle à utiliser chaque Style de Leadership



Le style qui lui sera certainement le plus difficile à développer sera le Management délégitif. Un manager délégitif fournit à ses collaborateurs les informations dont ils ont besoin pour atteindre leurs objectifs. Il leur attribue de fait une grande autonomie. Il préfère se positionner en soutien des collaborateurs et sur un pied d'égalité. Il n'a pas pour habitude de contrôler le travail réalisé, plaçant la relation sur un rapport de confiance. Face à un collaborateur qui manque de compétences ou de confiance en lui, il pourrait se trouver déstabilisé, ne sachant pas comment procéder et manquant de repères.



*Dans quelle mesure votre contexte professionnel a-t-il influencé les résultats ci-dessus ?
Quel style de leadership aimeriez-vous développer si vous identifiez un potentiel d'évolution ?*

ZOOM-ER

By Assess Manager

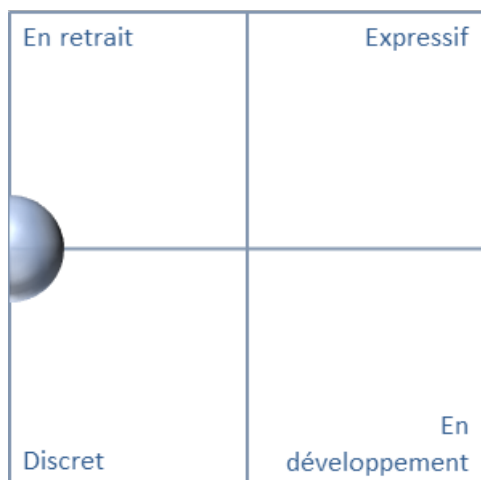


COMMUNICATION

Nous vous proposons maintenant de découvrir un extrait du rapport de personnalité ZOOM-ER. Cela vous donnera un aperçu tout en vous permettant d'approfondir votre connaissance de vous-même. Le rapport complet détaille l'ensemble des traits de personnalité suivants :

La façon d'organiser sa réflexion, le leadership, la créativité, le rapport à l'innovation et l'ouverture au changement, la communication, le rapport aux conflits, la place que prennent les émotions, le rapport à l'équipe, le niveau de stress et ses effets, les modes d'organisation dans le travail, le sens des objectifs et enfin un point sur la motivation.

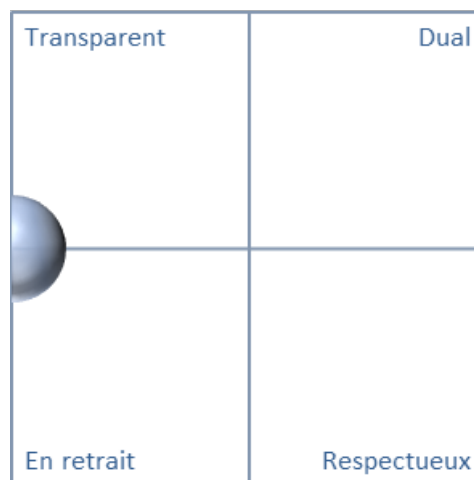
Les résultats qui vous sont présentés concernent vos modes de communication, essentiels pour le management de managers. 4 graphiques sont commentés de définitions qui vous permettent de cerner vos modes de communication. L'emplacement exact de votre résultat graphique nuance ce dernier. Nous reviendrons ensuite sur vos compétences managériales.



Le profil s'exprime-t-il aisément ?

Discret

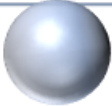
Le profil discret a un naturel introverti et préfère rester en retrait sauf s'il a quelque chose à dire ou qu'il est interpellé.



Dans quelle mesure fait-il preuve de transparence ?

En retrait


Le profil en retrait a des convictions qu'il préfère taire.

Influent	Autocentré
Influençable	Protection 

Comment ce profil écoute-t-il ?

Protection

Le profil en protection est attentif aux arguments de son interlocuteur tout en se protégeant d'un point de vue émotionnel.

Orateur public	Orateur restreint
Orateur potentiel	Orateur fébrile 

La prise de parole en public est-elle un exercice facile ?

Orateur fébrile

L'orateur fébrile préfère éviter la prise de parole en public, même s'il maîtrise le sujet.

Il aime semble-t-il observer un groupe et analyser les réactions ou sujets dans le cadre d'une réunion. Pour autant, il interviendra volontiers s'il pense alimenter positivement la conversation. Ce profil semble initier spontanément les contacts avec ses interlocuteurs et pourrait être perçu comme une personne facile à aborder. Il semble ne pas jouer toujours franc jeu. Certaines personnes pourraient avoir l'impression qu'il fait de la rétention d'information ou qu'il tente de renverser une situation à son profit. Dans le cadre d'un échange, il a une écoute teintée d'émotions. Sa forte sensibilité pourrait l'amener à mésinterpréter les propos qui lui sont tenus, d'autant plus si un reproche lui est formulé. Un reproche sur des faits est entendu ; pour autant, il le prendra certainement comme une attaque personnelle, les émotions prenant très facilement le dessus. Il semble avoir mis en place des barrières pour se protéger.



MANAG-ER

By Assess Manager



LE MANAGER DE MANAGERS

QU'ATTEND-ON EN GÉNÉRAL DU MANAGER DE MANAGERS ?

Il s'éloigne du terrain et développe une vision stratégique de la gestion d'entreprise. La prise de hauteur est une étape importante, alors qu'il peut être tenté de donner des instructions en direct aux équipes opérationnelles parce qu'il a parfois besoin de sentir le terrain. La prise de décisions basée sur les remontées d'informations nécessite une confiance dans les équipes qui se construit et s'évalue, et un processus de reporting adapté.

Le manager de managers s'éloigne aussi du terrain pour laisser à son équipe de managers opérationnels toute leur place et leur légitimité. Il les accompagne dans leur montée en compétences, délègue des missions, anticipe et prévoit, il donne le cap et implique les équipes dans la volonté d'atteindre des objectifs atteignables et ambitieux, avec des moyens adéquats et parfois restreints favorisant l'agilité. Il est parfois le garant de l'accompagnement à une forme de formatage, associé à la culture d'entreprise, aux process liés aux exigences de qualité et de respect des délais. Une fois cette étape franchie, il accompagne ses managers dans leur montée en autonomie pour assumer des prises de décisions et actions adaptées pour faire face aux aléas non anticipés.

Le management de managers est un vrai métier qui s'apprend au fil des années et de l'expérience. Ce référentiel de compétences vous aide à valider une adéquation de compétences face aux exigences de la fonction, quantifier la hauteur de marche de progression selon les priorités et cibler les axes de progression prioritaires, de façon simple et visuelle pour gagner du temps.

COMMENT VOUS SITUEZ-VOUS PAR RAPPORT À UNE RESPONSABILITÉ DE MANAGER DE MANAGERS ?



Pierre ZEPECKINHO a déclaré avoir 52 ans et une expérience en management de moins de 2 ans. L'indice de prédisposition au management est inférieur à la moyenne du panel. Si pour certains, le management semble naturel, pour d'autres ce n'est peut-être pas une fin en soi. Il se pourrait que ce profil se sente bien plus à son aise dans le management opérationnel comparativement au management de managers. C'est aussi une personne qui montre peu d'entrain lorsqu'il s'agit de devoir s'adapter et une capacité de remise en question qu'il ne faudrait pas trop pousser.

- * Un poste de Manager est-il pour vous un aboutissement ou la façon d'évoluer pour prendre des responsabilités ?
- * Avez-vous bien défini vos forces ainsi que vos critères d'épanouissement au travail ? Est-ce que cette réflexion vous permet d'identifier d'autres pistes ?
- * Avez-vous pensé à exploiter ou développer votre expertise pour élargir vos champs des possibles ?

Accès Espace personnel : Consultation rapports approfondis.

<https://dash.assess-manager.com/user/>

Acheter La Bible du Management

Acheter Votre Rapport Complet