

25 avril 2017

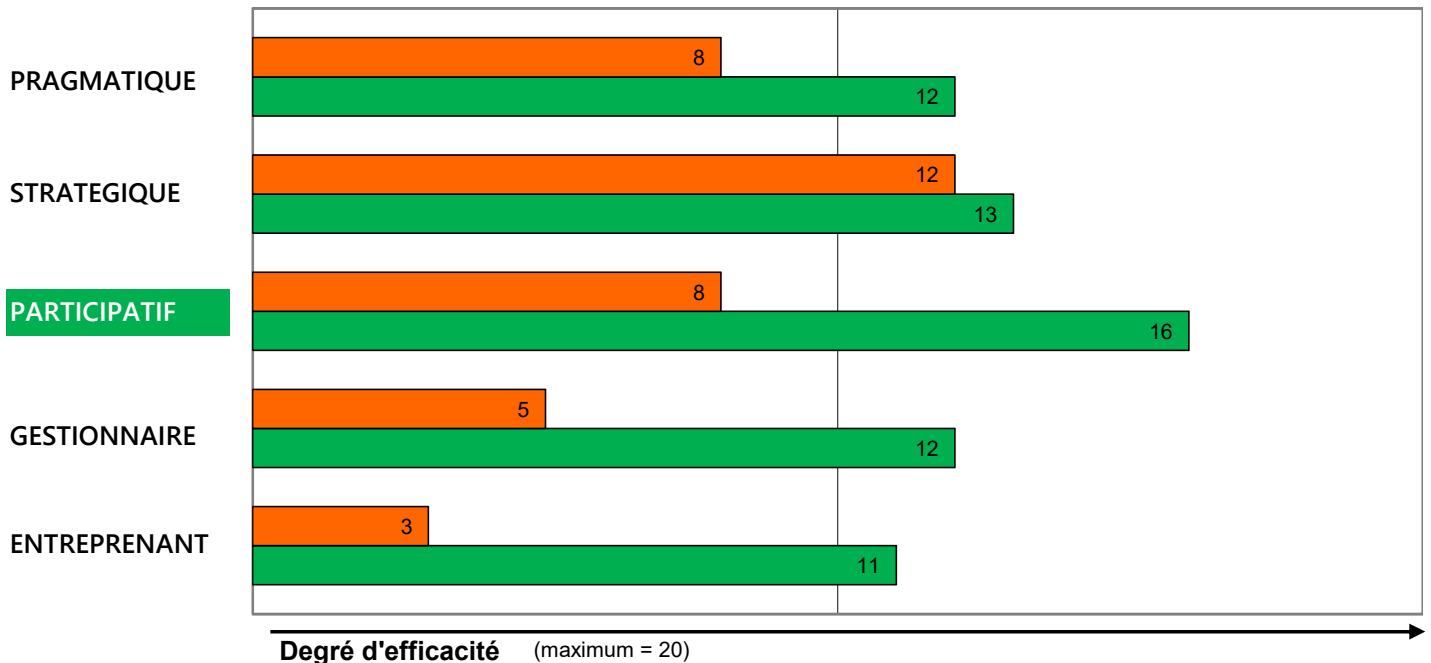
L'expérience pratique et les différentes recherches appliquées au management ont permis de déceler 5 types de "mentalités managériales".

Vos réponses au questionnaire "management actuel" permettent de définir vos dominantes dans ces 5 styles.

Les histogrammes représentent vos scores dans les 5 styles.

La 2ème partie de cette restitution vous indique le positionnement global de votre management selon votre degré d'intérêt pour le personnel et pour la production.

Les pages suivantes vous permettront de comprendre les comportements liés à votre style. L'objectif est de vous permettre de définir les modifications comportementales nécessaires pour tendre vers un management plus adapté.



Style dominant efficace : **PARTICIPATIF**

Style de rechange efficace : STRATEGIE

Style efficace rejeté : ENTREPRENANT

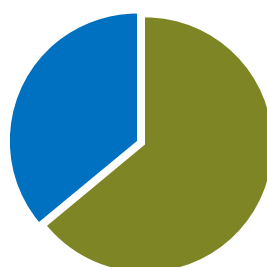
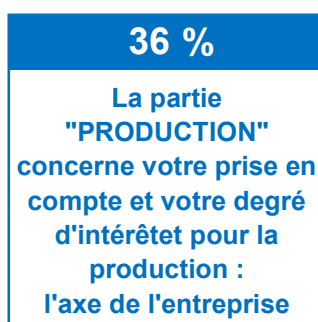
Votre style dominant efficace est PARTICIPATIF il reflète votre manière habituelle d'agir.

Votre style de rechange efficace est STRATEGIE il reflète votre manière d'agir quand le style PARTICIPATIF "ne marche pas".

Votre style rejeté est ENTREPRENANT C'est l'antithèse de votre style dominant PARTICIPATIF

Le style ENTREPRENANT est celui qui vous "ressemble" le moins et vous le supportez mal chez les autres.

Répartition de vos intérêts entre la production et le personnel :



25/04/17

Style dominant efficace : PARTICIPATIF

Les comportements décrits ci-dessous ne vous concernent peut-être pas tous, il faut tenir compte de votre score (proportion de 80 %) obtenu pour le style PARTICIPATIF .

Comportement efficace lié au style PARTICIPATIF :

- Pratique la prise de décision en équipe qui reflète l'unanimité au sein du groupe.
- Favorise la compréhension et les bons contacts entre les gens pour que chacun assume mieux ses responsabilités.
- Lorsqu'il contrôle le travail de ses collaborateurs, il fait en sorte qu'ils en comprennent réellement la raison.
- Se préoccupe avant-tout de maintenir un bon moral dans son équipe.
- Manifeste une grande réceptivité d'écoute sans exercer une influence directe sur ses collaborateurs.
- Encourage les suggestions et essaie d'adopter celles qui sont populaires.
- Résout les conflits par des apaisements ; minimise les problèmes.
- Accorde de larges délégations à ses collaborateurs et leur marque toute sa confiance.
- Accepte les opinions et les idées des autres.
- Prend soin de ne pas poser aux gens des questions embarrassantes ou gênantes.

Réactions prévisibles des collaborateurs :

- Réponse positive au besoin du chef qui se manifeste avec enthousiasme.
- Tendance à se sentir heureux d'être valorisés et appréciés.
- Participation active au renforcement d'esprit d'équipe.
- Sentiment de responsabilité collective quant à la réalisation des objectifs de leur unité.

Comportement inefficace lié au style PARTICIPATIF :

Les comportements décrits ci-dessous ne vous concernent peut-être pas tous, il faut tenir compte de votre score (proportion de 40 %) obtenu pour le style dominant inefficace PARTICIPATIF .

- Cherche à faire plaisir à tout prix.
- Ne fixe pas d'objectif trop précis et ambitieux pour ne pas démoraliser les gens.
- Evite de sanctionner tout en espérant que cela ira mieux la prochaine fois.
- Investit toute son énergie pour conserver l'ambiance agréable au sein de l'équipe même si l'efficacité doit en souffrir.
- Fait croire à ses collaborateurs que le travail est satisfaisant, quels que soient les résultats pour ne pas briser les relations amicales.
- Considère que les réunions sont des occasions pour mieux se connaître même si les résultats restent incertains.
- Evite de parler de productivité et de pouvoir ; il voudrait se faire pardonner d'être obligé de donner des ordres.
- Cède facilement à l'influence de ses collaborateurs ou responsables hiérarchiques qui en profitent pour faire passer leurs idées.
- Ne prend que les décisions qui font plaisir au plus grand nombre de collaborateurs en éliminant toutes celles qui risqueraient de heurter les gens.
- Prend mal l'agressivité dirigée à son encontre ; «surtout après tout ce qu'il a fait pour ses subordonnés».

Réactions prévisibles des collaborateurs :

- Manque de confiance dans le chef en cas de crise ou de situation difficile.
- Exaspération par l'impossibilité d'analyser et de traiter les problèmes d'ordre relationnel.
- Jalousie et rivalité entre les collaborateurs dans le cas où certains profitent de la situation.
- Déconsidération du chef à cause de son manque de fermeté vis-à-vis de la hiérarchie.

Les comportements inefficaces liés à votre style PARTICIPATIF et dans une moindre mesure, ceux liés à votre style de rechange STRATEGES sont à considérer comme des informations à intégrer dans votre réflexion pour progresser dans votre mode de management.

L'idéal pour évoluer vers un mode de management plus adapté est de bâtir un véritable plan d'action (aidez-vous de la page 5). La 1ère étape, consiste à sélectionner, parmi les comportements décrits, ceux qui vous concernent. N'oubliez pas qu'ils ne vous concernent pas tous et qu'il faudra tenir compte de la proportion qui est indiquée. Ensuite, il faudra définir les modifications comportementales à opérer pour limiter les effets non souhaitables ("Actions correctrices"). La description des modifications que l'on souhaite appliquer doit se faire en terme d'actions observables par les membres de votre équipe, par votre hiérarchie et par vous même. Il s'agit de pouvoir affirmer, après application du comportement, si oui ou non, vous avez bien mis en pratique la préconisation. Une action définie ne doit pas être une simple déclaration d'intention mais doit correspondre à un comportement potentiellement efficace, suivi d'un engagement, accompagné d'une échéance. Il faudra donc réfléchir et définir, pour chaque engagement : le résultat attendu, le degré de priorité, une estimation de la difficulté de mise en oeuvre ainsi qu'une échéance pour sa réalisation.

Synthèse des comportements et réactions

(votre style est surligné en vert)

ENTREPRENANT

Comportement du Manager :

Ecoute peu.
Exerce une forte influence.
Fait pression et manipule.
Dirige et détermine les points de contrôle.
Mesure l'efficacité en terme de résultat.

Réactions possibles des collaborateurs :

Admiration et crainte du chef.
Renforcement de dépendance au détriment d'initiative.
Réaction positive car tout est clair et précis.
Impression d'être considéré comme objet.
Réactions d'agressivité et d'opposition.
Tendance à faire le minimum.

PARTICIPATIF

Comportement du Manager :

Joue la carte de la bonne relation.
Pense que le bon contact accroît la productivité - fait participer.
Ecoute sans exercer d'influence.
Cherche à faire plaisir. Se préoccupe avant tout du moral de son personnel.
Minimise les problèmes.

Réactions possibles des collaborateurs :

Réponse positive au besoin du chef.
Exaspération par impossibilité d'analyser réellement les problèmes et les traiter.
Jalousie et rivalité entre les subordonnés dans le cas où certains profitent de la situation.
Déconsidération du chef.
Manque de confiance dans le chef en cas de crise ou de difficultés.

GESTIONNAIRE

Comportement du Manager :

Organise au maximum le travail.
Réagit au minimum.
Laisse les gens libres de s'organiser et leur en renvoie la totale responsabilité.
Reçoit et exécute les ordres sans commentaire.
Se réfère volontiers aux règlements.

Réactions possibles des collaborateurs :

Tendance à considérer qu'ils ont la possibilité de toute initiative.
Court-circuitage hiérarchique.
Désir de s'en aller. Sentiment qu'on ne peut rien attendre de ce chef.
Réaction positive car tout est organisé.

PRAGMATIQUE

Comportement du Manager :

Utilise la logique de persuasion.
Joue du compromis et du marchandage.
Planifie le travail sans aller dans le détail.
Fait preuve d'attention et de diplomatie.
Il se fie à l'expérience plus qu'à l'autorité.
Prêt à changer son fusil d'épaule. Manipule en douceur.

Réactions possibles des collaborateurs :

Satisfaction parce qu'on le sent sensible aux gens et aux suggestions.
Irritation face aux changements et aux marchandages.
Tendance à profiter de la situation.
Se maintenir dans une médiocrité abritée.
Réactions d'agressivité.

STRATEGIE

Comportement du Manager :

Considérer que la production et le personnel sont liés.
Il sait créer les conditions de travail motivantes.
Utilise les erreurs et les conflits pour former.
Fait participer le personnel à l'élaboration des objectifs et des stratégies.
Meneur d'hommes.

Réactions possibles des collaborateurs :

Dynamisation et participation volontaire.
Mécontentement de ne pas pouvoir s'embusquer.
Sentiment de responsabilité personnelle.
Irritation face à l'illusion utopique.
Reconnaissance du leadership de manager.

Plan d'action pour l'amélioration de votre style dominant efficace (PARTICIPATIF)

Comportements inefficaces (votre score =40 %)

Actions correctrices

- Cherche à faire plaisir à tout prix.
- Ne fixe pas d'objectif trop précis et ambitieux pour ne pas démotiver les gens.
- Evite de sanctionner tout en espérant que cela ira mieux la prochaine fois.
- Investit toute son énergie pour conserver l'ambiance agréable au sein de l'équipe même si l'efficacité doit en souffrir.
- Fait croire à ses collaborateurs que le travail est satisfaisant, quels que soient les résultats pour ne pas briser les relations amicales.
- Considère que les réunions sont des occasions pour mieux se connaître même si les résultats restent incertains.
- Evite de parler de productivité et de pouvoir ; il voudrait se faire pardonner d'être obligé de donner des ordres.
- Cède facilement à l'influence de ses collaborateurs ou responsables hiérarchiques qui en profitent pour faire passer leurs idées.
- Ne prend que les décisions qui font plaisir au plus grand nombre de collaborateurs en éliminant toutes celles qui risqueraient de heurter les gens.
- Prend mal l'agressivité dirigée à son encontre ; «surtout après tout ce qu'il a fait pour ses subordonnés».