



La fin du loup solitaire

Mai 2016 - N° 5

PASSER LE TEST

Il décidait sans en référer à quiconque, il devient solidaire de son équipe.
La nouvelle vague du management repose sur le coaching de groupe.

Mais comment être le leader qui permet à chacun de s'épanouir tout en surfant sur des hiérarchies mouvantes ?

Quel manager êtes-vous ?

Un Cadre qui n'a pas une conscience claire de son « style » et qui ne s'interroge pas sur sa pratique risque quelques déconvenues ...

Êtes-vous bien celui que vous croyez être ? Pour le vérifier, faites le test.

- 1. Si on doit mettre une nouvelle politique en place, ma conviction est :**
 - B On ne peut rien mettre en place si les collaborateurs n'adhèrent pas
 - C Il faut savoir décider sans espérer à tout prix l'adhésion de tout le monde
 - A Il faut prévoir le maximum en amont et planifier
 - D Il faut du flair pour prendre la direction la plus favorable à ses intérêts
- 2. Mon point de vue sur l'attitude à tenir face aux changements :**
 - C Un manager doit décider des changements
 - D Il faut s'adapter aux changements et les gérer au mieux
 - A On ne doit pas être une girouette, il faut anticiper
 - B L'équipe doit être impliquée dans la gestion du changement
- 3. Vis-à-vis des conflits :**
 - A Une bonne organisation est un bon moyen de prévenir et de gérer les conflits
 - C Il faut faire preuve d'autorité pour éviter ou éteindre les conflits
 - B Le dialogue est le meilleur moyen de gérer les conflits
 - D Les conflits sont inhérents à tout travail en société, le manager doit les éviter au mieux, ne pas y passer tout son temps.
- 4. On dit de moi :**
 - B J'écoute
 - A Je suis méthodique
 - D Je « sais y faire »
 - C J'ai de l'autorité
- 5. Mon mode de gestion des projets :**
 - A Je préfère respecter l'organisation en place, c'est le moyen d'éviter les dérives
 - D Il y a toujours trop d'imprévus, je préfère le plus souvent naviguer à vue
 - B Je fais participer mon équipe aux décisions
 - C Il faut savoir prendre des décisions, même quand il faut être dur



- 6. Pour moi, les facteurs de réussite d'un projet sont :**
- B Impliquer mes collaborateurs et étudier avec eux les objectifs et les moyens à mettre en œuvre
 - D Des collaborateurs autonomes et capables d'initiatives
 - A Bien étudier la faisabilité et les moyens à mettre en œuvre
 - C Y mettre toute son énergie
- 7. Pour moi, une bonne production passe en premier par :**
- A Une bonne organisation
 - B Une bonne implication des collaborateurs
 - C Le rendement maximum de chacun
 - D Une bonne adaptabilité à l'environnement
- 8. Concernant la promotion de mes collaborateurs :**
- B J'en discute avec eux
 - A C'est un critère objectif de gestion
 - D C'est à chacun de faire ses preuves
 - C La promotion est liée à l'atteinte des objectifs
- 9. Face à un projet nouveau :**
- A Je planifie les tâches de mes collaborateurs en fonction des objectifs
 - B J'invite mes collaborateurs à travailler entre eux à la meilleure approche du projet
 - C Je distribue les rôles en fonction des compétences de chacun
 - D S'ils connaissent les objectifs et s'il sont formés, les collaborateurs doivent savoir ce qu'ils ont à faire
- 10. L'ambiance :**
- B Pour moi, une bonne ambiance dans l'équipe est primordiale
 - D Pour moi, l'ambiance est une chose, mais seul le résultat compte
 - A Un travail bien organisé est plus important que l'ambiance
 - C Il appartient au responsable de veiller à l'ambiance
- 11. Mon point de vue sur la communication :**
- C Il est important de maîtriser la communication pour éviter les dérives
 - D Dans une structure, chacun communique comme il l'entend, ce n'est pas l'affaire du management
 - A Une communication non maîtrisée engendre bruit, incompréhension et anarchie
 - B La communication est primordiale dans le fonctionnement d'une équipe
- 12. Les situations que j'aime le moins :**
- A Improviser
 - C Les projets qui patinent
 - B Etre obligé de sanctionner
 - D Le manque d'autonomie
- 13. Mon point de vue concernant l'atteinte des objectifs :**
- A La fixation d'objectifs est le premier critère de la réussite
 - C n objectif non atteint doit être sanctionné sans tarder
 - B L'atteinte des objectifs est l'affaire de tous
 - D Peu importe les moyens, pourvu que l'objectif soit atteint



14. Mon point de vue sur l'auto-organisation :

- C Laisser chacun s'organiser mène à des dysfonctionnements dans une structure
- D C'est la responsabilité de mes collaborateurs que de s'organiser
- B L'organisation passe d'abord par le dialogue et la concertation
- A Seule une activité bien structurée permet aux initiatives de chacun d'être efficaces

15. Mon point de vue vis-à-vis de la formation :

- B La formation des collaborateurs est abordée avec l'équipe
- D La formation est du domaine personnel, chacun l'aborde selon ses propres objectifs
- A La formation fait partie d'un tout cohérent et mérite d'être planifiée
- C Le manager détermine les priorités de la formation de son équipe

RÉSULTATS

Vous avez une majorité de A

Vous êtes du type ORGANISATEUR.

Pour vous, l'organisation est à la base de votre activité, de vos projets et de la gestion des hommes. Rigoureux (se), vous anticipez, vous planifiez. Attention toutefois à ne pas être rigide : l'organisation ne gère pas toujours l'imprévu et ne laisse pas toujours place au dialogue. Les membres de votre équipe peuvent avoir leurs propres objectifs qui ne sont pas nécessairement les vôtres. Assurez-vous que tout le monde vous suit.

Vous avez une majorité de B

Vous êtes du type PARTICIPATIF.

Pour vous, rien ne se fait sans l'accord et l'adhésion de votre équipe. Homme (femme) de dialogue, vous êtes à l'écoute. Vous ne décidez pas sans avoir préalablement étudié les modalités d'action avec vos collaborateurs. Vous êtes attaché(e) aussi à leur évolution et à leur formation.

Pour vous, une bonne ambiance, un bon climat sont des facteurs importants de votre réussite, même si on ne peut pas les chiffrer.

Attention, on ne peut pas toujours tout concilier. Il y aura des moments où vous devez trancher, surtout si vous dirigez des équipes importantes ou si vous vous trouvez dans des contextes particuliers (impératifs de production, délais très courts ...) À vous de savoir communiquer sur les priorités et les impératifs de l'entreprise.

Vous avez une majorité de C

Vous êtes du type DIRECTIF.

Pour vous, un seul credo : atteindre les objectifs fixés. Vous êtes un élément moteur, quelqu'un qui va de l'avant. Vous ne supportez pas les atermoiements, les discussions stériles, tout ce qui fait perdre du temps.

Vous vous impliquez, vous retrouvez vos manches, vous ne ménagez pas votre énergie ni votre temps. Vous attendez que les autres en fassent autant. Attention quand même à ne pas oublier les personnes au profit des seuls objectifs. On continuera de vous suivre si vous savez reconnaître et récompenser les efforts de vos équipes.

Vous avez une majorité de D

Vous êtes du type PRAGMATIQUE.

Vous savez que vous ne changerez ni l'entreprise ni les hommes, mais vous avez des objectifs à tenir. Vous manœuvrez avec votre intelligence des situations pour faire ce qu'il faut au bon moment. Vous laissez vos collaborateurs autonomes et responsables : à chacun de tirer le meilleur parti de ses possibilités. Quant à vous, vos facteurs de réussite sont votre souplesse et votre sens des intérêts.

Vos caractéristiques peuvent peut-être vous amener mieux que d'autres à changer de projet ou de secteur d'activité. Attention à ce que ce pragmatisme ne devienne pas de l'opportunisme. Il ne suffit pas d'affirmer que vos collaborateurs sont adultes et responsables, il faut aussi leur donner les moyens de l'être. Il arrive toujours un moment où on a besoin des autres.

En cas d'égalité de scores

Les tendances se complètent. Mais si les quatre sont à égalité, réfléchissez ; peut-être vos aspirations sont-elles quelque peu irréalistes (on ne peut pas toujours tout concilier). Cela peut être le cas pour les personnes qui n'ont pas eu d'expérience directe et concrète du management. Si le score A (Organisateur), est à égalité avec B (Participant), c'est le score A qui est prioritaire.



Tél : 00 33 1 42 40 67 36 – Fax : 00 33 1 42 40 53 70

5, Boulevard de Magenta 75010 PARIS • contact@siei.fr • www.siei.fr

IMAGINER • RÉALISER • ENSEMBLE, PRÉPARONS DEMAIN



Société Internationale
d'Études et d'Interventions

SCOPE

www.siei.fr



- ✘ Ne soyez pas parano, acceptez la critique**
- ✘ Restez disponible et à l'écoute**
- ✘ Faites confiance, délégez**
- ✘ Diriger, c'est avant tout transmettre de l'énergie**
- ✘ Partagez vos infos, mais n'abusez pas du mail**
- ✘ J'importe du stress et j'exporte de la sérénité**
- ✘ En cas de problème, je provoque une explication**
- ✘ Le pire, c'est le non-dit. On peut me parler de tout**
- ✘ Si un salarié veut évoluer, je le coache**
- ✘ Gérez votre stress et le leur.**

*Ghislaine JOST-RAFFORT – Jean-Marie BOUVET
Didier OZANNE – André RAFFORT*



Tél : 00 33 1 42 40 67 36 – Fax : 00 33 1 42 40 53 70

5, Boulevard de Magenta 75010 PARIS • contact@siei.fr • www.siei.fr

IMAGINER • RÉALISER • ENSEMBLE, PRÉPARONS DEMAIN