



VALEURS

VALEURS ET MOTIVATIONS PRINCIPALES POUR LES
RÔLES DE DIRECTION

Rapport sur : Sam Poole

ID : HC560419

Date : 11.03.2021



Introduction

Le rapport sur les valeurs prévisionnelles de direction décrit vos valeurs et vos objectifs principaux et la manière dont ils influencent votre carrière. Les valeurs font partie intégrante de votre identité; elles décrivent qui vous êtes, ce pour quoi vous êtes prêt à lutter et les environnements dans lesquels vous vous épanouissez. Vos valeurs contribuent fortement à déterminer les choix que vous effectuerez concernant votre travail, vos loisirs et vos relations; elles influencent inévitablement votre carrière de quatre manières.

- 1. Moteurs:** Vos valeurs constituent vos moteurs principaux, ce qui vous motive dans la vie. Vos valeurs déterminent vos aspirations et symbolisent ce pour quoi vous luttez et ce que vous cherchez à atteindre. Vos valeurs définissent ce que vous désirez dans votre travail et dans votre vie.
- 2. Adaptation:** Vos valeurs déterminent votre niveau d'adaptation à la culture d'une organisation, quelle qu'elle soit. Les cultures d'une organisation reflètent généralement les valeurs de ses cadres supérieurs. Les gens sont heureux et productifs dans les cultures qui répondent à leurs valeurs, et ils sont découragés et malheureux lorsqu'ils travaillent dans des cultures régies par des valeurs qui diffèrent des leurs.
- 3. Style et culture de direction:** Vos valeurs reflètent ce qui vous fait plaisir et ce à quoi vous vous intéressez tout autant que ce qui vous déplaît et ce que vous évitez. Ainsi donc, vos valeurs définissent les comportements que vous appréciez et que vous récompensez et ceux que vous ignorez ou qui vous déplaisent. Par conséquent, vos valeurs définissent le type de culture que vous allez créer pour votre équipe et vos subordonnés en tant que directeur.
- 4. Subjectivité inconsciente:** Vos valeurs influencent les décisions que vous prenez sur les gens, les projets, les plans et la stratégie. Elles filtrent vos perceptions d'une expérience, particulièrement ce qui est souhaitable ou non, bon ou mauvais. Vos valeurs vous influencent généralement sans que vous en soyez conscient et colorent votre pensée et vos actions.

Manières d'utiliser ces renseignements.

Alors que vous examinerez ce rapport, vous trouverez peut-être que vos valeurs ne correspondent pas à votre carrière ou aux exigences que vous impose votre rôle dans votre organisation actuelle. En outre, il se peut que votre comportement quotidien n'aide pas, et même parfois entrave votre capacité à réaliser vos objectifs de carrière. N'essayez pas de changer vos valeurs si elles ne correspondent pas à votre carrière ou à votre organisation. Au contraire, en prenant conscience de vos valeurs et de votre subjectivité inconsciente, vous pouvez commencer à adapter vos comportements de manière à ce qu'ils créent une situation de travail plus productive pour vous-même et pour votre équipe.

Ce rapport se base sur vos notes sur l'inventaire des motifs, valeurs et préférences (MVPI). Il résume vos moteurs principaux, le type de culture que vous créez en tant que directeur, les cultures organisationnelles que vous préférez (ou que vous devriez éviter), les facteurs qui risquent inconsciemment d'influencer votre prise de décision, et les stratégies dont vous disposez pour réduire votre subjectivité et pour diriger de façon productive. Ce rapport se base sur des données normatives provenant de 200 000 gestionnaires et cadres de direction travaillant dans un éventail étendu de contextes professionnels.



Manières d'utiliser ces renseignements.

La page suivante définit les dix échelles MVPI et celle qui suit donne une représentation graphique de votre profil de valeurs. Ces pages sont suivies du rapport, qui décrit la signification et les conséquences de votre note sur chaque échelle des dimensions décrites plus haut. Finalement, la fin de ce rapport contient des suggestions de développement basées sur vos valeurs et conçues pour vous aider à accroître l'efficacité de votre direction. Veuillez noter que les notes se situant sur une plage de pourcentage de 65 à 100 sont considérées comme des notes élevées et représentent les objectifs que vous cherchez à atteindre quotidiennement. Plus la note est élevée, plus cette valeur ou ce moteur est important à vos yeux dans votre travail et dans votre vie personnelle. Les notes s'étalant de 36 à 64 sont des notes moyennes qui représentent les valeurs qui sont pour vous d'une importance mitigée. Vous trouverez dans cette plage des valeurs qui constituent des points attrayants dans votre vie tout comme des valeurs auxquelles vous êtes quelque peu indifférent. Les notes se situant entre 0 et 35 sont de faibles notes et représentent des valeurs qui ne constituent pas des moteurs essentiels à vos yeux. Plus votre note est faible sur une dimension de ce rapport, plus il est vraisemblable que vous êtes indifférent à cette valeur.

Les notes élevées et faibles de chaque échelle ont des conséquences importantes pour les carrières.

Les renseignements que contient ce rapport vous aideront à mieux vous connaître, ainsi que les valeurs qui influencent vos tendances. Armé de ces renseignements, vous pouvez tirer parti de vos points forts et réduire vos faux-pas tactiques. Vous pouvez mieux prendre conscience de la culture que vous créez et utiliser ces renseignements pour mieux interagir avec les autres membres de votre organisation. Dans un environnement professionnel affecté par la compétition, savoir qui vous êtes et une auto-régulation effective constituent des atouts importants qui vous permettront de devenir un directeur plus accompli.

Définitions

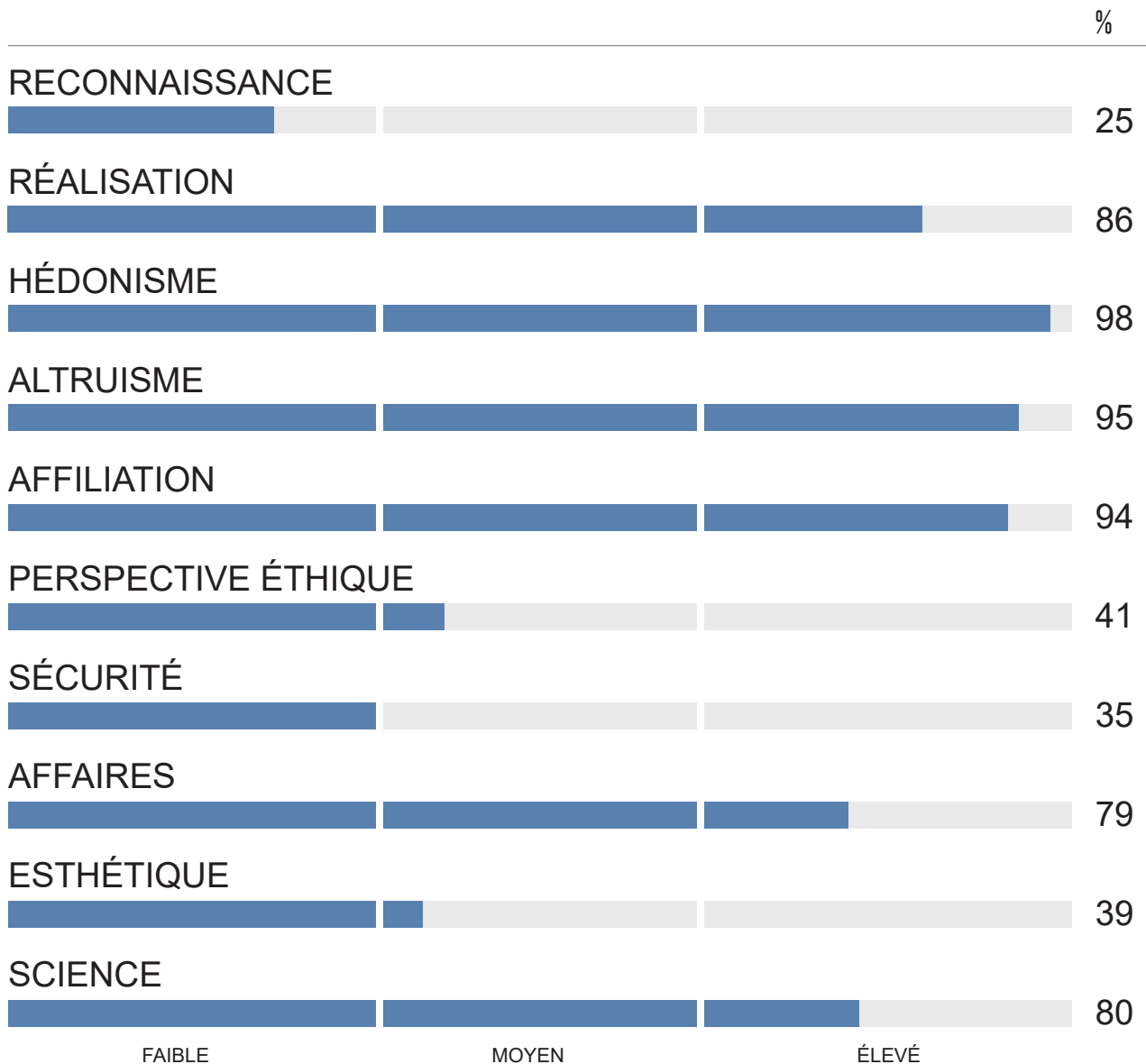
Le rapport sur les valeurs prévisionnelles de direction se base sur vos notes des dix échelles du MVPI. Ces échelles sont définies ci-après.

RECONNAISSANCE	<i>Indifférence à la visibilité/recherche de visibilité</i> De réputation, d'appréciation et de reconnaissance. Ceux dont la note est faible ne se préoccupent pas de l'attention officielle; ceux dont la note est élevée cherchent à être le centre de l'attention.
RÉALISATION	<i>Indifférence aux réalisations et à la compétition/désir d'être perçu comme moteur d'influence</i> Dans l'atteinte de résultats, le contrôle des ressources et le gain de responsabilité. Ceux dont la note est faible suivent volontiers; ceux dont la note est élevée veulent prendre les choses en mains et faire la différence.
HÉDONISME	<i>Sérieux et auto-discipliné/désir de divertissements et de plaisirs</i> De variété et de bon temps sur le lieu de travail. Ceux dont la note est faible sont sobres et auto-disciplinés, ceux dont la note est élevée aiment le bon temps et veulent aimer leur travail.
ALTRUISME	<i>Valorisation de l'autonomie/désir d'aider les autres</i> Ceux qui ont du mal ou ceux qui ont besoin d'aide. Ceux dont la note est faible croient en l'auto-suffisance, ceux dont la note est élevée n'hésitent pas à aider les autres sans se ménager.
AFFILIATION	<i>Indépendance/désir de contact social</i> Et recherche des occasions de construire des réseaux sociaux et de collaborer avec les gens. Ceux dont la note est faible préfèrent travailler seuls; ceux dont la note est élevée cherchent à interagir et à être acceptés socialement.
PERSPECTIVE ÉTHIQUE	<i>Valorisation du progrès et du changement/histoire et convention</i> Respect des structures, des règles et de l'autorité. Ceux dont la note est faible défient le statu quo et sont ouverts au changement; ceux dont la note est élevée respectent la hiérarchie, l'autorité et les traditions.
SÉCURITÉ	<i>Tolérance aux risques/adversité aux risques</i> Désir de stabilité, de structure et d'ordre. Ceux dont la note est faible tolèrent l'incertitude et le risque; ceux dont la note est élevée valorisent la clarté et la prédictibilité bien définies.
AFFAIRES	<i>Indifférence envers les aspects financiers/centré sur les résultats commerciaux</i> Recherche les profits et le succès financier. Ceux dont la note est faible ont des aspirations financières modestes, ceux dont la note est élevée prêtent une attention aigüe aux aspects financiers.
ESTHÉTIQUE	<i>Pratique/créatif</i> Imaginant des produits professionnels et mettant l'accent sur l'innovation, le style et l'apparence. Ceux dont la note est faible sont concernés par l'aspect fonctionnel, ceux dont la note est élevée s'intéressent à l'expression libre et créative, ainsi qu'à l'apparence et à l'atmosphère de ce qu'ils produisent au travail.
SCIENCE	<i>Intuitif/analytique</i> Qui préfère une approche rationnelle et objective lors des prises de décision. Ceux dont la note est faible préfèrent prendre des décisions rapides et intuitives, ceux dont la note est élevée préfèrent les décisions délibérées qui se fondent sur des données.



PROFIL DE VALEURS DE DIRECTION

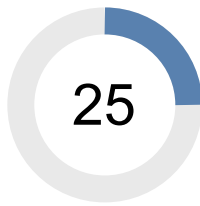
Échelles





RECONNAISSANCE

Recherche la réputation, l'appréciation et la reconnaissance



Moteurs

Vous avez tendance à être personnellement motivé par le désir :

- d'éviter d'être le centre de l'attention
 - qu'on vous laisse tranquille pour que vous puissiez continuer à travailler
 - de paix et de tranquillité dans votre environnement de travail
 - d'être un « contributeur silencieux »
 - d'être considéré comme modeste et sans prétention
-

Adaptation

Il semble que vous serez plus à l'aise dans des environnements qui :

- sont calmes et bien organisés
- permettent aux gens de travailler de façon indépendante
- demandent des interactions et un rendement d'équipe limitée
- évitent les interventions exubérantes et bruyantes

Et ce genre d'environnement a tendance à vous déplaire :

- ceux qui célèbrent publiquement les efforts individuels
 - ceux qui encouragent la mise en valeur personnelle
-

Style et culture de direction

En tant que directeur, la culture que vous créez a tendance à :

- être calfeutrée, restreinte et relativement paisible
 - valoriser ceux qui travaillent en gardant la tête baissée
 - réduire les réunions et les interactions superflues
 - offrir peu de récompenses et ne louer qu'un rendement exceptionnel
 - supposer que les gens travaillent pour la satisfaction intrinsèque de faire du bon travail
-

Subjectivité inconsciente

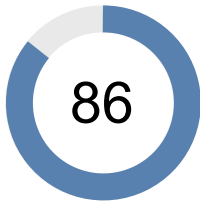
Vous n'avez peut-être pas conscience des aspects suivants de votre style de direction :

- vous ne vous rendez peut-être pas compte des moments où les autres veulent et ont besoin de votre attention
 - vous supposez peut-être que les autres savent ce que vous pensez et, par conséquent, vous avez tendance à ne pas communiquer
 - vous prenez peut-être des décisions sans prendre en compte le besoin d'être reconnu d'autrui
 - vous avez tendance à penser que la reconnaissance publique du rendement est une perte de temps
 - vous avez tendance à préférer des situations formelles, structurées d'avance plutôt que les environnements spontanés
-



RÉALISATION

Motivé par l'atteinte de résultats, le contrôle des ressources et le gain de responsabilité



Moteurs

Vous avez tendance à être personnellement motivé par le désir :

- d'impressionner et d'être efficace dans vos actions
 - d'être reconnu pour vos réalisations
 - de créer un legs pour le futur
 - d'être placé à la tête de projets significatifs
 - d'avoir la liberté de vos actions
-

Adaptation

Il semble que vous serez plus à l'aise dans des environnements qui :

- récompensent les gens qui sont audacieux et qui aiment la compétition
- récompensent les résultats par des occasions d'avancement de carrière
- donnent les moyens aux gens d'obtenir des résultats
- encouragent l'initiative individuelle

Et ce genre d'environnement a tendance à vous déplaire :

- ceux qui échouent à récompenser l'accomplissement individuel
 - ceux qui récompensent les gens peu productifs
-

Style et culture de direction

En tant que directeur, la culture que vous créez a tendance à :

- mettre l'accent sur la productivité et pousser aux résultats
 - se concentrer sur les manières de surpasser la compétition
 - célébrer les gagnants et les gagnants
 - baser les récompenses et les promotions sur le mérite et non sur les politiques
 - valoriser l'innovation et la résolution créative de problèmes
-

Subjectivité inconsciente

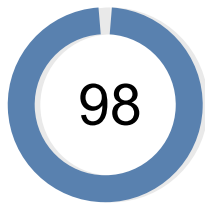
Vous n'avez peut-être pas conscience des aspects suivants de votre style de direction :

- vous avez tendance à fréquemment sous-estimer la compétition
 - vous refusez peut-être de reconnaître la possibilité d'un échec
 - vous avez tendance à préférer la compétition à la coopération
 - vous ne partagez peut-être pas votre succès avec vos subordonnés ou avec les membres de votre équipe
 - vous êtes peut-être attiré par des propositions commerciales risquées
-



HÉDONISME

Désir de bon temps, de variété et de plaisir sur le lieu de travail



Moteurs

Vous avez tendance à être personnellement motivé par le désir :

- de profiter de la vie et de votre travail
 - de passer du temps avec des gens intéressants
 - d'innover et d'imaginer de nouvelles solutions
 - travaillez dur et jouez fort
 - explorez de nouveaux horizons et de nouvelles expériences
-

Adaptation

Il semble que vous serez plus à l'aise dans des environnements qui :

- valorisent le bon temps et l'absence de contraintes
- tolèrent l'ambiguïté et le désordre
- vous encouragent à travailler dur et à jouer fort
- vous donnent l'occasion de voyager et de vous distraire

Et ce genre d'environnement a tendance à vous déplaire :

- ceux qui sont excessivement formels
 - ceux qui mettent l'accent sur les procédures plutôt que sur les résultats
-

Style et culture de direction

En tant que directeur, la culture que vous créez a tendance à :

- être peu formelle et ouverte
 - prendre le travail et le jeu au sérieux
 - être flexible dans les politiques, les procédures et les protocoles
 - mettre l'accent sur les résultats plutôt que sur les méthodes
 - être modérément impertinente et à limiter les tests
-

Subjectivité inconsciente

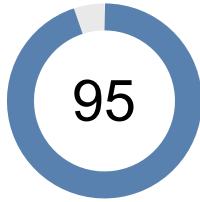
Vous n'avez peut-être pas conscience des aspects suivants de votre style de direction :

- vous tolérez vraisemblablement les infractions mineures aux règles
 - vous valorisez peut-être le changement pour lui-même
 - vous n'aimez peut-être pas les employés qui semblent ne pas avoir du bon temps
 - vous prenez probablement des décisions spontanées et opportunistes
 - vous avez tendance à embrasser la nouveauté et l'excentricité
-



ALTRUISME

Désir d'aider les gens qui ont du mal ou qui ont besoin d'aide



Moteurs

Vous avez tendance à être personnellement motivé par le désir :

- de répondre aux besoins des gens plutôt que d'augmenter les profits
 - d'améliorer le moral de votre équipe et son bien-être
 - de faire du bien aux autres
 - d'établir des relations harmonieuses avec votre équipe
 - de motiver votre équipe à partager votre sens de la responsabilité sociale
-

Adaptation

Il semble que vous serez plus à l'aise dans des environnements qui :

- se soucient de l'équipe et en prennent soin
- ont un programme et une mission de service public
- encouragent le volontariat
- traiter les gens avec respect

Et ce genre d'environnement a tendance à vous déplaire :

- ceux qui semblent valoriser le profit plus que les gens
 - ceux qui tolèrent la confrontation et le manque de respect
-

Style et culture de direction

En tant que directeur, la culture que vous créez a tendance à :

- mettre l'accent sur le respect et la considération
 - intégrer les besoins individuels
 - être démocratique et à solliciter beaucoup de commentaires
 - être sensible aux problèmes d'équité et de justice
 - maximiser l'engagement et le moral
-

Subjectivité inconsciente

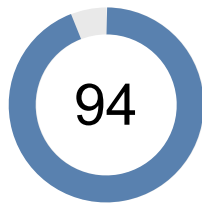
Vous n'avez peut-être pas conscience des aspects suivants de votre style de direction :

- vous favorisez peut-être le confort individuel plutôt que la productivité
 - vous avez tendance à croire que les relations harmonieuses sont plus importantes que la productivité
 - vous avez tendance à sous-estimer la qualité d'autonomie au sein de votre équipe
 - vous cherchez peut-être à promouvoir la justice sociale dans votre bâtiment
 - vous avez tendance à prendre des décisions qui se fondent sur les sentiments des gens plutôt que sur les données
-



AFFILIATION

Recherche des occasions de construire des réseaux sociaux et de collaborer avec les gens



Moteurs

Vous avez tendance à être personnellement motivé par le désir :

- de maximiser vos interactions avec les autres
 - de travailler au sein d'un groupe ou de projets d'équipe
 - de faire l'expérience de variété et de nouveauté dans votre travail
 - de rechercher l'acceptation et l'approbation sociales
 - de maintenir un large réseau de contacts professionnels
-

Adaptation

Il semble que vous serez plus à l'aise dans des environnements qui :

- demandent à des équipes de réaliser le travail
- demandent de nombreuses interactions avec les gens en dehors du groupe
- demandent de fréquentes réunions et discussions publiques
- récompensent le succès d'un groupe plutôt que les réalisations individuelles

Et ce genre d'environnement a tendance à vous déplaire :

- ceux qui découragent la communication directe
 - ceux qui vous demandent de travailler seul
-

Style et culture de direction

En tant que directeur, la culture que vous créez a tendance à :

- se fonder sur une équipe avec des règles et des rôles flexibles
 - se caractériser par de nombreuses réunions et occasions d'interagir
 - proposer une planification spontanée et flexible
 - reposer sur une forte communication et des commentaires abondants
 - décourager les contributions individuelles
-

Subjectivité inconsciente

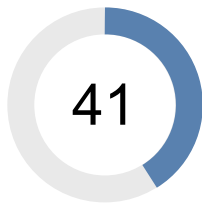
Vous n'avez peut-être pas conscience des aspects suivants de votre style de direction :

- vous préférez peut-être que les gens travaillent ensemble et coopèrent
 - vous encouragez peut-être la résolution de problèmes en groupe
 - vous confondez peut-être l'activité (p. ex., réunions et conversations) avec la productivité
 - vous êtes peut-être un catalyseur important pour rassembler des gens divers afin qu'ils collaborent
 - vous avez tendance à croire que l'interaction sociale améliore la productivité
-



PERSPECTIVE ÉTHIQUE

Respecter la structure, les règles et l'autorité



Moteurs

Vous avez tendance à être personnellement motivé par le désir :

- de remettre en question les conventions et l'autorité
 - de réduire les contrôles externes
 - de rechercher la nouveauté, le changement et l'exploration
 - de générer des solutions nouvelles et atypiques aux problèmes
 - de poursuivre un travail ou des carrières non traditionnelles
-

Adaptation

Il semble que vous serez plus à l'aise dans des environnements qui :

- sont démocratiques et consultatifs
- posent des défis, innovent et expérimentent
- tolèrent la diversité
- encouragent l'initiative

Et ce genre d'environnement a tendance à vous déplaire :

- ceux qui se distinguent par une direction autoritaire
 - ceux qui traitent les employés en tant que marchandises extensibles
-

Style et culture de direction

En tant que directeur, la culture que vous créez a tendance à :

- être détendue et informelle
 - encourager la spontanéité, l'ouverture d'esprit et l'initiative
 - valoriser de nouvelles idées
 - rechercher des projets intéressants et atypiques
 - rendre le personnel autonome
-

Subjectivité inconsciente

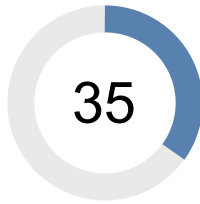
Vous n'avez peut-être pas conscience des aspects suivants de votre style de direction :

- vous avez tendance à défier l'autorité
 - vous n'êtes peut-être pas à l'aise lorsqu'il s'agit de définir des attentes pour les autres
 - vous avez tendance à vouloir découvrir de nouvelles manières de faire les choses
 - vous prenez peut-être des décisions qui encouragent l'autonomie et l'autodirection
 - vous prenez peut-être des décisions qui diminuent la hiérarchie
-



SÉCURITÉ

Désir de stabilité, de structure et d'ordre



Moteurs

Vous avez tendance à être personnellement motivé par le désir :

- de découvrir de nouveaux défis dans la vie
 - d'avoir de nouvelles expériences
 - de vous faire remarquer en prenant des risques
 - d'explorer des idées peu communes et de nouvelles manières de procéder
 - de tester les limites ordinaires
-

Adaptation

Il semble que vous serez plus à l'aise dans des environnements qui :

- prennent des décisions puis agissent
- sont stimulants, excitants et même un peu dangereux
- recrutent des collègues qui aiment les risques et les défis
- encouragent une prise de décision spontanée

Et ce genre d'environnement a tendance à vous déplaire :

- ceux qui sont routiniers et motivés par les processus
 - ceux qui découragent l'innovation et la prise de risques
-

Style et culture de direction

En tant que directeur, la culture que vous créez a tendance à :

- être expérimentale, stimulante et pleine de rebondissements
 - récompenser les expérimentations et la prise de risque
 - être flexible, rapide et agile
 - s'orienter vers l'action
 - être individualiste et orientée vers les ventes
-

Subjectivité inconsciente

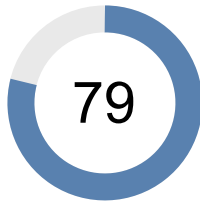
Vous n'avez peut-être pas conscience des aspects suivants de votre style de direction :

- vous considérez peut-être le changement comme une réponse en lui-même aux problèmes
 - vous prenez peut-être des décisions basées sur l'instinct plus que sur les faits
 - vous choisissez peut-être intuitivement les actions et les projets à poursuivre
 - les prises de décisions prudentes ou défensives ont tendance à vous déplaire
 - vous interprétez peut-être les données de manière créative et peu littérale
-



AFFAIRES

Recherche de profits et de succès financier



Moteurs

Vous avez tendance à être personnellement motivé par le désir :

- de devenir riche et célèbre
 - d'augmenter votre salaire et votre revenu net
 - de gagner pouvoir et contrôle
 - de gagner et surpasser la compétition
 - de créer un legs pour l'avenir et un souvenir durable
-

Adaptation

Il semble que vous serez plus à l'aise dans des environnements qui :

- proposent des récompenses tangibles pour le rendement
- utilisent des données mesurables pour évaluer le rendement
- se concentrent sur la compétition
- ont de hautes aspirations

Et ce genre d'environnement a tendance à vous déplaire :

- ceux qui ne peuvent définir le succès
 - ceux qui basent les récompenses sur l'ancienneté plutôt que sur le rendement
-

Style et culture de direction

En tant que directeur, la culture que vous créez a tendance à :

- valoriser les prévisions financières et l'analyse coûts-avantages
 - avoir conscience des menaces de la compétition
 - évaluer continuellement la productivité et le rendement
 - ne pas tolérer la complaisance
 - être motivée par un sens de l'urgence
-

Subjectivité inconsciente

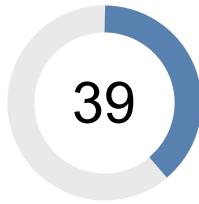
Vous n'avez peut-être pas conscience des aspects suivants de votre style de direction :

- vous considérez peut-être les autres en tant que concurrents
 - vous avez tendance à voir votre équipe comme un outil vous permettant d'atteindre votre propre succès
 - vous sous-estimez peut-être les problèmes ou les menaces
 - vous recherchez peut-être constamment un avantage sur la compétition
 - les signes de sentimentalité et d'indulgence vous répugnent peut-être
-



ESTHÉTIQUE

Emphase sur l'innovation, le style et l'apparence



Moteurs

Vous avez tendance à être personnellement motivé par le désir :

- de prendre des décisions basées sur des faits bien établis
 - d'apporter des solutions pratiques et réalisables
 - de traduire de vagues idées en réalité pratique
 - d'éviter de sembler faible et indécis
 - de mettre l'accent sur le contenu plutôt que sur le style
-

Adaptation

Il semble que vous serez plus à l'aise dans des environnements qui :

- disposent de procédures et sont organisés
- travaillent avec des produits et des objectifs tangibles
- sont pratiques et orientés vers l'action
- ont une orientation masculine traditionnelle

Et ce genre d'environnement a tendance à vous déplaire :

- ceux qui sont si émotionnels que rien ne se fait
 - ceux qui utilisent le style pour obscurcir l'aspect pratique
-

Style et culture de direction

En tant que directeur, la culture que vous créez a tendance à :

- se méfier des émotions et des sentiments
 - mettre l'accent sur la fonctionnalité et réduire les cérémonials
 - réduire la préoccupation relative aux problèmes de design
 - prendre des décisions qui se fondent sur les faits plutôt que sur des sentiments
 - se concentrer sur les résultats plutôt que sur les processus
-

Subjectivité inconsciente

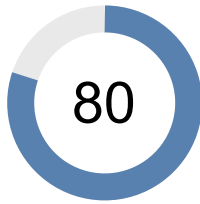
Vous n'avez peut-être pas conscience des aspects suivants de votre style de direction :

- vous n'êtes peut-être pas particulièrement intéressé par les questions de marketing
 - cela vous intéresse peut-être peu de savoir pourquoi quelque chose fonctionne
 - vous ne portez peut-être qu'un intérêt minime au moral de votre équipe
 - vous évitez peut-être de spéculer et d'avoir des discussions théoriques
 - vous vous concentrez peut-être sur des faits documentés et votre expérience passée
-



SCIENCE

Préférence d'une approche rationnelle et objective envers les prises de décision



Moteurs

Vous avez tendance à être personnellement motivé par le désir :

- de comprendre comment les choses fonctionnent
 - de prendre des décisions basées sur les données
 - d'explorer de nouvelles technologies
 - de trouver les bonnes réponses aux problèmes
 - d'apprendre et de rester à la pointe
-

Adaptation

Il semble que vous serez plus à l'aise dans des environnements qui :

- récompensent l'analyse logique et rationnelle
- soutiennent les enquêtes empiriques
- sont modernes et technologiquement avisés
- encouragent les gens à remettre l'autorité en question

Et ce genre d'environnement a tendance à vous déplaire :

- ceux qui favorisent une prise de décision basée sur des croyances
 - ceux qui manquent à défendre rationnellement des assertions
-

Style et culture de direction

En tant que directeur, la culture que vous créez a tendance à :

- mettre l'accent sur une résolution de problèmes logique et rationnelle
 - faire appel aux discussions
 - valoriser le fait d'être intelligent et d'avoir raison
 - être exigeante au niveau des évidences
 - mettre au défi les points de vue et les assertions des autres
-

Subjectivité inconsciente

Vous n'avez peut-être pas conscience des aspects suivants de votre style de direction :

- vous n'aimez peut-être pas les concepts tels que la superstition, la chance ou le destin
 - vous avez peut-être instinctivement besoin de défier les opinions reçues
 - vous avez tendance à préférer l'analyse à l'action
 - vous avez tendance à vous méfier des décisions rapides
 - vous résistez peut-être aux jugements intuitifs et à l'expérience individuelle
-



Occasions de développement

RECONNAISSANCE

- prenez conscience que les autres ont plus besoin de petites tapes d'encouragement que vous
- vous intéressez activement au rendement de votre équipe, leur demandez des rapports de progrès et les félicitez lorsqu'ils font du bon travail
- définissez clairement vos attentes à votre équipe et à chaque membre de votre personnel
- êtes tolérant envers les réalisations que votre équipe souhaite célébrer même si vous choisissez de ne pas participer

RÉALISATION

- êtes réaliste sur la probabilité de succès de vos projets
- comprenez que d'autres peuvent contribuer même s'ils n'ont pas votre motivation à gagner
- ne transformez pas chaque projet en compétition pour vos subordonnés; encouragez-les à coopérer
- exprimez votre reconnaissance à votre équipe pour ses contributions aux projets

HÉDONISME

- veillez à ce que les autres vous perçoivent comme quelqu'un d'orienté vers les affaires et de professionnel
- faites attention aux décisions spontanées, rassemblez des données pour justifier vos choix
- vous souvenez que lorsque les autres ne souhaitent pas avoir d'interactions sociales, cela n'a trait ni à vous ni à leur engagement envers leur travail
- communiquez à vos subordonnés quels changements sont nécessaires, mais laissez-les changer à leur rythme

ALTRUISME

- reconnaissez que les gens risquent d'exploiter votre bonne nature pour éviter de prendre leurs responsabilités
- vous souvenez que les exigences professionnelles sont habituellement plus importantes que les problèmes de votre équipe
- respectez le fait que les autres ne partagent peut-être pas votre intérêt à aider ceux qui sont moins fortunés
- vous souvenez que les décisions difficiles et importantes font rarement le bonheur de tous

AFFILIATION

- ne laissez pas le réseautage social vous distraire de vos responsabilités de direction
- identifiez les rôles adéquats de vos subordonnés en tant qu'individus et membres de l'équipe
- montrez du respect envers les attentes d'entreprise, les délais et les jalons
- veillez à ce que votre équipe vous perçoive comme quelqu'un qui sait prendre des décisions, s'affirmer et prendre les rôles



Occasions de développement

PERSPECTIVE ÉTHIQUE

- vous souvenez que certaines personnes aiment les règles et en ont besoin
- faites preuve de respect envers les attentes de l'entreprise en respectant les délais de vos objectifs de rendement
- vous souvenez que vos subordonnés ne se motivent pas tous seuls; donnez-leur une direction et une ligne d'action qui sont claires
- donnez aux membres de votre équipe des commentaires spécifiques concernant leurs réussites et leurs domaines d'amélioration

SÉCURITÉ

- essayez de comprendre les motifs derrière les pratiques en cours avant de les changer
- reconnaissez que vos idées risquent de faire peur à certains
- veillez à ce que votre équipe soutienne vos nouvelles idées
- faites attention à ne pas prendre de décisions qui ne soient pas cohérentes avec les objectifs de l'organisation

AFFAIRES

- évitez de sacrifier la productivité à long terme pour favoriser les bénéfices à court terme
- sollicitez de votre équipe des suggestions pour améliorer la qualité du lieu de travail
- vous souvenez que si votre équipe est contente, elle sera plus productive
- restez à l'écoute des membres de votre équipe pour découvrir les manières d'améliorer leur lien avec le travail

ESTHÉTIQUE

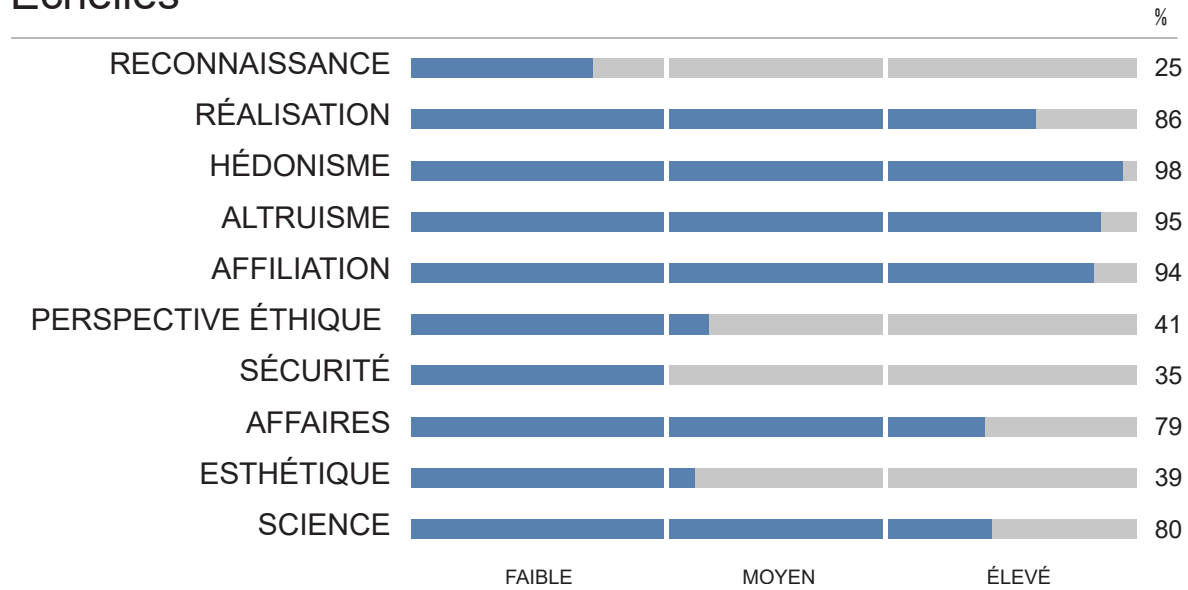
- pensez soigneusement aux lacunes potentielles de l'effort sur le marketing
- invitez votre équipe à présenter des idées sur la manière d'améliorer son moral
- pensez à votre image publique et à celle de votre entreprise
- discutez avec vos collègues de stratégies futures possibles pour votre équipe et votre organisation

SCIENCE

- prêtez attention aux réalités pratiques des affaires tout en essayant de les comprendre plus en profondeur
- vous souvenez que les données et la technologie sont des outils et non des fins en soi
- apprenez à accélérer votre prise de décision afin de pouvoir passer à de nouveaux problèmes
- veillez à ce que vos solutions aux problèmes soient réalistes par rapport aux ressources disponibles



Échelles

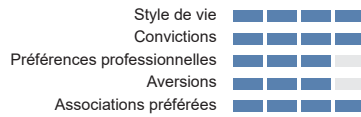


Résultats des sous-échelles

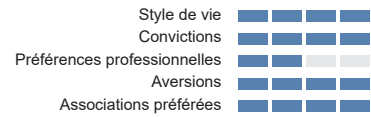
Reconnaissance



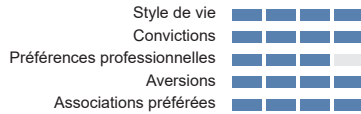
Réalisation



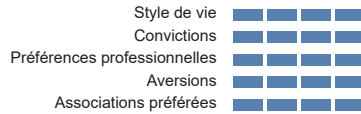
Hédonisme



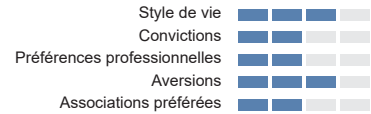
Altruisme



Affiliation



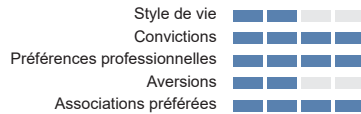
Perspective éthique



Sécurité



Affaires



Esthétique



Science

