PEARL CONSULTING

Rapport

PROFIL MANAGER

Francois ORCIL

Test passé le 22 Décembre 2019 en 15 mn 25 sec

powered by CENTRAL TEST

Sommaire

1 - Graphique 3

2 - Graphique inversé 4

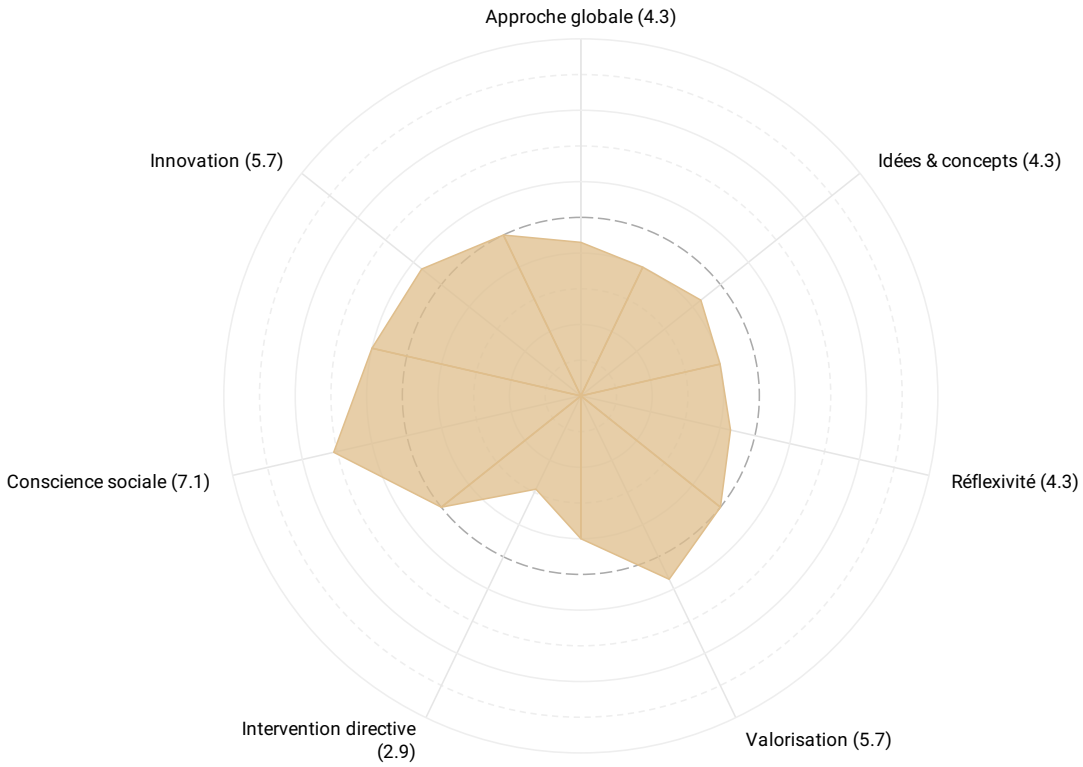
3 - Tableau 5

4 - Les commentaires 6

5 - Adéquations Métiers 12

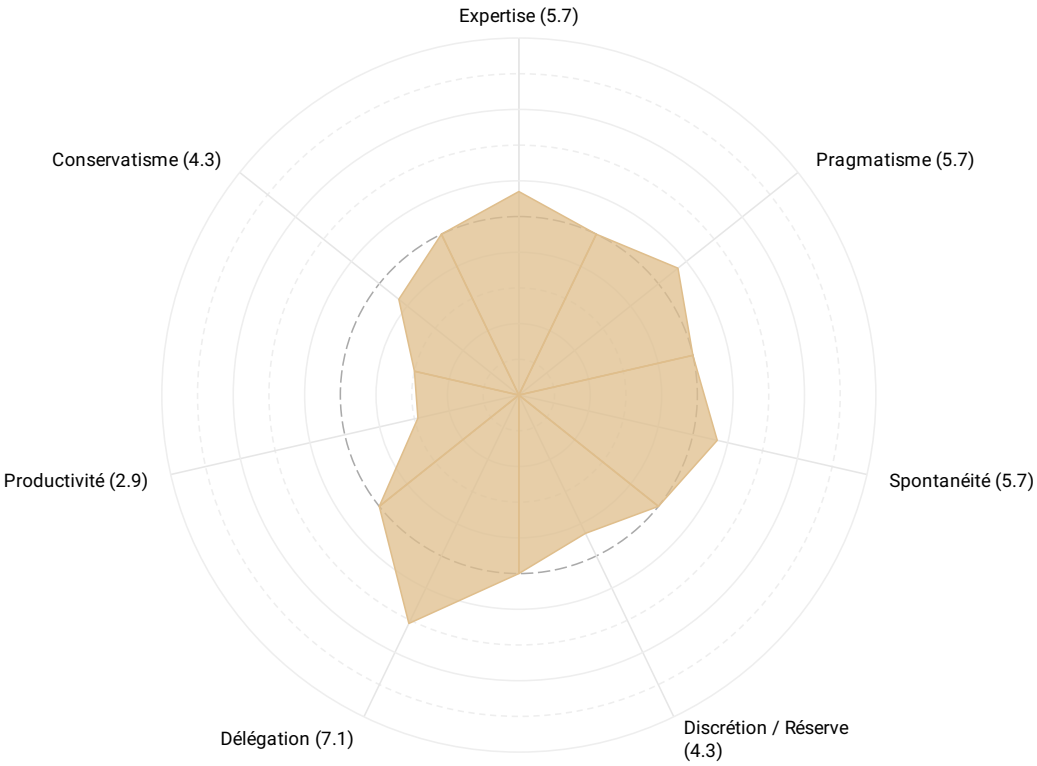
1 - Graphique

Résultats sur les facteurs principaux (score sur 10)



2 - Graphique inversé

Résultats sur les facteurs opposés



3 - Tableau

Résultats sur l'axe principal - opposé

Le tableau suivant résume les résultats du questionnaire. La colonne de droite décrit les facteurs principaux, et celle de gauche, les facteurs opposés. Le signe "✔" indique le positionnement sur la dimension. Plus le signe "✔" se situe sur la droite, plus le trait mesuré par le facteur principal est marqué. A l'inverse, plus le signe "✔" se situe sur la gauche, plus le trait mesuré par le facteur opposé est important.

Facteur opposé	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	Facteur principal
Expertise Approche analytique et pointue / Privilégie la faisabilité technique					✔							Approche globale Raisonnement général et fonctionnel / Management par objectifs
Pragmatisme Intérêt pour les faits concrets et les résultats opérationnels					✔							Idées & concepts Intérêt pour les modèles et les concepts / Privilégie la vision de long terme
Spontanéité Réactivité / Intuition et tendance à l'impulsivité / Est influençable					✔							Réflexivité Maîtrise de soi / Pondération et patience / Se montre détaché(e)
Discrétion / Réserve Efficacité silencieuse / Ne cherche à se valoriser que si nécessaire						✔						Valorisation Tendance à valoriser l'équipe et soi-même / Enthousiasme
Délégation Mode de l'échange participatif / Contenu valorisant / Manque d'autorité			✔									Intervention directive Tendance à imposer ses choix ou à intervenir dans le travail d'autrui
Productivité Centré(e) sur les résultats et les produits / Optimise les ressources								✔				Conscience sociale Privilégie l'aspect humain / Cherche à fédérer l'équipe
Conservatisme Privilégie les méthodes validées / Aime la fiabilité						✔						Innovation Promoteur du changement / Aime le risque et la nouveauté

4 - Les commentaires

Commentaires personnalisés pour chaque facteur

Expertise >> << Approche globale

Expertise

Score 5.7

Approche globale

Score 4.3

Vous abordez les situations avec une démarche plutôt technique et analytique, mais sans négliger vos objectifs de départ. Vous avez un sens certain du détail, qui, sans être exagéré, peut parfois nuire à une appréhension globale des données.

Définition

Approche globale :
Le manager disposant d'une note élevée à ce facteur aborde les situations sous un angle large. Il prête d'abord attention aux objectifs avant de se consacrer aux moyens techniques, financiers ou humains. Sa priorité est d'élaborer une réponse en intégrant les paramètres dans leur globalité. Mais il peut manquer de sens du détail.

Points à développer : le manager doit savoir s'entourer de spécialistes compétents et prendre davantage en compte les données techniques (enjeux, faisabilité, délais...).
Expertise :
Le manager « expert » s'appuie d'abord sur ses connaissances et ses compétences techniques. Il privilégie une approche pointue et une démarche analytique dans la résolution de problèmes. Rigoureux et exigeant, il s'intéresse à la fois au comment et au pourquoi de la mise en œuvre d'un projet.

Points à développer : il doit veiller à intégrer des éléments autres que le seul savoir-faire, ainsi qu'à écouter davantage le point de vue d'autrui.

Pragmatisme >> << Idées & concepts

Pragmatisme

Score 5.7

Idées & concepts

Score 4.3

Plutôt pragmatique et réaliste, vous aimez le concret et vous vous concentrez sur les données opérationnelles. Dans votre approche, vous privilégiez le terrain, ce qui peut vous conduire à négliger une vision plus prospective.

Définition

Idées & concepts :
Les idées théoriques et les modèles d'analyse sont primordiaux dans cette approche. Le manager ayant une note élevée à ce facteur aime la stratégie et adopte volontiers une démarche « marketing » ; il sait préparer l'avenir, prévoir le lendemain et de facto anticiper les difficultés.

Si la prise de recul est nécessaire, il faut savoir rester proche des réalités vécues par tous.
Pragmatisme :
Le manager « pragmatique » fait preuve d'un intérêt manifeste pour la réalisation et les aspects opérationnels (ventes, contrôle de gestion, production...). Il privilégie l'intelligence pratique, c'est-à-dire la résolution des problèmes en partant de faits concrets. A l'issue d'un constat réaliste, il met en œuvre des actions orientées vers des résultats pertinents, immédiats et mesurables.

La vision pragmatique, souvent ancrée dans l'immédiat, peut conduire à négliger une vision à plus long terme.

Spontanéité >> << Réflexivité

Spontanéité

Score 5.7

Réflexivité

Score 4.3

Relativement impulsif, vous ne tardez jamais à prendre vos décisions. Si votre réactivité est un atout, vous devez aussi prendre plus de temps pour réfléchir avant de prendre certaines décisions.

Définition

Réflexivité :
Le contrôle émotionnel étant la clé d'une bonne négociation, le manager se situant dans le pôle « réflexivité » a valeur d'exemple. Il est généralement calme et pondéré. Ses qualités humaines, en particulier la patience et la disponibilité, lui confèrent une certaine assertivité au yeux de son entourage. Cela dit, son sens de l'écoute peut être plus tactique que réellement sincère.

Points à développer : une trop grande maîtrise de soi peut inhiber le recours aux intuitions. Il faut parfois prendre des décisions rapides.

Spontanéité :
Se rapporte à un manager dit fonceur et enthousiaste.
Réactivité et dynamisme sont deux qualités très appréciées. Le manager « spontané » dispose d'un bon jugement des personnes et des situations. Sa forte intuition le pousse à agir rapidement et de manière quasi instinctive, ce qui le rend parfois influençable. Il peut ainsi manquer de recul voire de diplomatie.

Points à développer : impulsivité et impatience conduisent à une prise de risque non mesurée. Prudence est mère de sûreté.

Discrétion >> << Valorisation

Discrétion / Réserve

Score 4.3

Valorisation

Score 5.7

De nature enthousiaste, vous savez insuffler un certain dynamisme à vos collaborateurs. Vous avez une certaine aptitude à mettre en valeur votre équipe et vos actions.

Définition

Valorisation :

Doté d'un esprit d'ouverture et d'un certain charisme, le manager disposant d'une note élevée à ce facteur a besoin d'être remarqué. Il sait communiquer l'enthousiasme autour de lui, créer une dynamique de travail et motiver "ses troupes". Saisissant les bonnes opportunités, il tient à valoriser tant son équipe que lui-même. En revanche, il peut être mal à l'aise dans les situations où il est livré à lui-même et ne se sent pas suffisamment entouré.

Points à développer : il doit apprendre à gérer son ego. Il a tendance à favoriser et à porter son attention vers les personnes qui, comme lui, savent se vendre.

Discrétion:

Le manager « réservé » ne cherche pas à se valoriser, à se mettre en avant. Il est le plus souvent discret et attend que les autres viennent à lui. Mais son apparente froideur peut masquer une réelle sensibilité et capacité d'écoute. Concentré sur ses actions, il se révèle être plus indépendant et persévérant que le manager "valorisant", qui, lui, a davantage besoin d'être rassuré.

Points à développer : une trop grande discrétion peut conduire à des rumeurs ou à un certain isolement. Il gagnerait à s'affirmer davantage.

Délégation >> << Intervention directive

Délégation

Score 7.1

Intervention directive

Score 2.9

Le management de type participatif correspond bien à votre personnalité. Privilégiant l'échange et le dialogue, vous déléguez le travail très aisément. En effet,vous préférez définir et mettre en place des indicateurs de gestion plutôt que d'interférer dans les responsabilités d'autrui.

Définition

Intervention directive :
Le manager ayant une note élevée à ce facteur a tendance à travailler et à décider de façon directive. En équipe, il privilégie ses propres choix et n'hésite pas à les imposer à son entourage. Il garde un œil avisé sur l'ensemble des objectifs et des moyens mis en œuvre. Toutefois, il peut parfois confier à ses collaborateurs des missions qui ne sont pas suffisamment motivantes et valorisantes. Il peut être perçu comme autoritaire. Ce mode d'encadrement convient parfaitement lorsque le projet est naissant, lors de changements structurels ou dans les situations de crise.

A force d'interférer dans les responsabilités d'autrui, l'équipe peut perdre en cohésion et en créativité.
Délégation :
Le manager de type « délégateur » sait au contraire confier des responsabilités et des missions valorisantes à ses collaborateurs. Il applique alors un contrôle a posteriori du travail réalisé, en mettant en place des indicateurs de gestion. Il accorde facilement sa confiance mais sait aussi la reprendre si nécessaire. S'appuyant sur le mode de l'échange, son management favorise l'esprit de dialogue dans la recherche d'un consensus. Mais il doit veiller à ne pas perdre son autorité et à conserver son pouvoir de décision.

Points à développer : il doit veiller à ne pas perdre son autorité et à conserver son pouvoir de décision.

Productivité >> << Conscience sociale

Productivité

Score 2.9

Conscience sociale

Score 7.1

Dans vos activités d'encadrement, vous privilégiez la satisfaction de vos collaborateurs, l'harmonie de l'équipe, la considération individuelle. L'ensemble de ces facteurs garantissant, selon vous, la viabilité des projets.

Définition

Conscience sociale :
Un manager disposant d'une note élevée en « conscience sociale » accorde beaucoup d'importance à la satisfaction de ses collaborateurs, à l'harmonie au sein de l'équipe et à la progression individuelle. Défenseur d'une certaine éthique, il veut donner du sens à ses actions et aux missions qu'il confie à ses subordonnés, dont il est d'ailleurs le plus souvent apprécié. La prise en compte de l'ensemble de ces objectifs humains se fait parfois au détriment de la productivité.

Points à développer : un peu trop conciliant, il doit bien mesurer l'impact de ses décisions.
Productivité :
Un manager se situant dans le pôle « productivité » va focaliser son attention sur les produits et sur l'optimisation des ressources engagées. La rentabilité financière est pour lui le meilleur signe de succès. Les éléments sociaux (motivations, ambiance, formation...) sont davantage considérés comme un moyen que comme une fin en soi. Si ce trait est dominant et permanent, son approche peut démobiliser certains salariés.

Points à développer : l'investissement humain s'avère toujours rentable à long terme. Il faut rester à l'écoute et montrer qu'on adapte ses décisions en fonction des attentes de chacun.

Conservatisme >> << Innovation

Conservatisme

Score 4.3

Innovation

Score 5.7

Vous aimez le challenge et l'innovation, et n'hésitez pas à proposer de nouvelles méthodes de travail, dès lors que ces dernières semblent fiables. Vous évitez la routine.

Définition

Innovation :

Le manager « innovateur » est adepte de la nouveauté et du changement dont il se fait le principal promoteur. Il n'a de cesse de proposer à ses équipes des challenges motivants et n'hésite pas à tester de nouvelles méthodes, notamment dans le marketing et la communication. Bien qu'il s'efforce d'estimer les risques, il doit aussi faire confiance à ce qui marche sans chercher à tout refaire systématiquement.

Points à développer : il doit se montrer plus patient et veiller à prendre en compte la dimension humaine (résistance au changement).

Conservatisme :

Le manager disposant d'une note élevée à ce facteur recherche la fiabilité tout autant que l'efficacité. Pour lui, on ne change pas une méthode qui a fait ses preuves. C'est pourquoi, sans être opposé au progrès qu'il juge nécessaire, il privilégiera l'utilisation de méthodes éprouvées et se montrera particulièrement prudent dans les investissements humains et financiers.

Points à développer : le manager doit assurer une veille permanente pour le progrès.

5 - Adéquations Métiers

Analyse des adéquations du profil avec des profils-type de manager

Cette section propose une analyse des adéquations du profil du candidat avec des profils-types de manager.

Une adéquation parfaite correspondrait à un taux de 100%.

Cliquez sur **'Détails'** (disponible uniquement dans la version HTML du rapport) pour voir le graphique du candidat superposé au graphique idéal correspondant à ce profil-type de manager.

PROFILS DE MANAGEMENT

1	MOBILISATEUR	72%
2	CHEF DE PROJET	69%
3	STRATEGE	60%
4	EXPERT	57%
5	ENTREPRENEUR	53%
6	GESTIONNAIRE	52%
7	LEADER-CHEF	45%

MOBILISATEUR 72%

Direction des ressources humaines, formation, secteur associatif, secteur du conseil…

On ne peut pas diriger sans les hommes, telle pourrait être sa devise.

Doté d'un grand sens du service et de l'organisation du travail d'équipe, le manager de type mobilisateur considère son rôle d'animateur comme une facette primordiale du rôle de manager. Il est pour lui essentiel d'arriver à faire travailler ses collaborateurs ensemble dans une même direction. Le succès dépend de la dynamique d'équipe. Personne de dialogue, disposant d'un fort sens relationnel et d'une bonne aptitude à la négociation, il sait encourager les échanges d'idées, susciter l'enthousiasme et faire participer ses équipes. Il n'hésite pas à partager l'ensemble des informations dont il dispose avec ses subordonnés ou collaborateurs, afin de les motiver et de les impliquer davantage dans la vie de l'entreprise.

Pour ce type de manager: Un homme motivé en vaut cent !

CHEF DE PROJET 69%

Direction ou pilotage informatique, production, logistique, avant-vente, direction d'une ligne de produits...

Le manager de type chef de projet est à l'aise dans la supervision de projets, de leur lancement à leur terme. Sachant analyser et anticiper les besoins, il répartit les tâches selon les profils de ses collaborateurs, tout en gardant comme principal objectif l'atteinte du résultat.

Véritable chef d'orchestre, à la fois organisé et adaptable, il réussit à encadrer son équipe et à obtenir harmonie et efficacité, en composant avec les susceptibilités de chacun. Il a un goût certain pour les responsabilités et la nouveauté.

Pour ce type de manager: A chacun sa tâche. Tous au travail.

STRATEGE 60%

Direction marketing, communication, artistique, Recherche § Développement, direction générale, conseil en gestion…

Le manager de type stratège se concentre sur la phase d'élaboration des projets. Il est davantage intéressé par la conception et le lancement des projets que par leur suivi. Il se distingue par sa réflexion audacieuse et une forte capacité d'anticipation. Résolument tourné vers l'avenir, il cherche en permanence à améliorer ses méthodes de travail. L'élaboration de la stratégie commerciale, du développement de l'entreprise, le renforcement de son image, la politique d'investissement sont autant d'activités qui entrent dans le cadre du management stratégique. Elles requièrent un fort esprit d'analyse et une force de proposition dont ce manager fait preuve.

Pour ce type de manager: Gouverner, c'est prévoir.

EXPERT 57%

Encadrement dans la production ou les études, direction de projets spécifiques ou d'une PME, conseil aux entreprises…

Pour le manager de type expert, diriger consiste essentiellement à exercer une expertise professionnelle. Tel un artisan, il a besoin d'être passionné par son activité. Il pense que c'est l'expérience qui conditionne la reconnaissance. Il est avant tout un leader technique et un réalisateur. Par conséquent, les tâches fonctionnelles (gestion d'équipe, reporting…) ne sont guère productives à ses yeux.

Ce type de manager est intéressé par la direction technique. Sitôt dans son élément, c'est un travailleur pragmatique et très persévérant. De nature discrète et prudente, il est peu aventureux et place sa confiance dans les méthodes éprouvées.

Pour ce type de manager: C'est en forgeant qu'on devient forgeron.

ENTREPRENEUR 53%

Direction commerciale, développement de nouveaux services, entreprises innovantes, développement régional ou export…

Le manager de type entrepreneur considère le management comme un travail de terrain. On dit de lui qu'il est opérationnel. En effet, disposant d'une bonne connaissance de son entreprise et de son marché, il sait mettre en œuvre les moyens nécessaires à la réalisation de ses objectifs. Il sait aussi les adapter rapidement. Il pense que de bons résultats proviennent moins du suivi strict d'une stratégie prédéfinie que d'une capacité à s'adapter aux contraintes vécues par l'équipe qu'il encadre.

Meneur d'hommes, ce type de manager se distingue par son tempérament dynamique. Son charisme et sa capacité à motiver son équipe font de lui le manager idéal en charge de la direction des forces de vente ou de la négociation des grands contrats. Il lui arrive d'être en désaccord avec des profils plus réservés comme le gestionnaire ou l'expert. Mais leurs différents points de vue sont le plus souvent complémentaires.

Pour ce type de manager: Une idée ingénieuse est une idée qui se concrétise.

GESTIONNAIRE 52%

Direction comptable et financière, contrôle de gestion, direction des achats, direction générale, administration...

Le manager de type gestionnaire considère la rigueur comme la qualité première de tout bon dirigeant. D'abord soucieux de remplir ses objectifs de rentabilité, ce n'est pas un manager que l'on pourrait qualifier de social ou d'humaniste.

De nature polyvalente, il est principalement en charge de la supervision quotidienne et du suivi des dossiers. Ces derniers sont confiés, pour leurs aspects techniques, à des spécialistes. Ainsi, comme le mobilisateur, il sait déléguer les tâches et considère que c'est le meilleur moyen de responsabiliser chacun. Ses principaux atouts sont son sens de l'organisation et sa rigueur, qui lui permettent d'exceller dans toutes les missions liées à l'organisation administrative.

Pour ce type de manager: Le talent a besoin de gestion.

LEADER-CHEF 45%

Direction générale, encadrement et supervision d'équipes, direction d'un centre de profits…

Le manager de type leader-chef encadre et anime son équipe, en privilégiant l'efficacité maximale et la réalisation de ses objectifs, ce qui le conduit parfois à négliger la dimension relationnelle. Stimulateur, entreprenant, il sait où il va. Exigeant avec lui-même autant qu'avec les autres, il tient au respect des règles et ne perd jamais de vue ses objectifs et les moyens d'action à mettre en œuvre.

De nature individualiste, il aime travailler en totale autonomie, ce qui peut le conduire à adopter un comportement directif. Il devrait parfois arrondir les angles, il n'en sera que plus apprécié.

Pour ce type de manager: "Je suis venu, j'ai vu, j'ai vaincu" (César)

Notes

Central Test 2019 ©