

Questionnaire sur les compétences de gestion

(basé sur le modèle de Spencer, 1993)

Indiquez le qualificatif qui décrit le mieux votre situation selon l'échelle suivante :

Jamais = 1 Rarement = 2 Parfois = 3 Souvent = 4 Toujours = 5

Impact et influence

J'utilise _____ mon influence pour faire avancer la tâche ou l'organisation.

je cherche _____ à poser les gestes appropriés pour établir ma crédibilité auprès des personnes que je veux influencer

Je choisis _____ mes gestes et mes mots avec soin pour dégager l'impression voulue auprès de gens que je désire influencer

J'utilise les stratégies directes de persuasion suivantes pour convaincre :

Apporter des chiffres, des faits ou des exemples qui appuient mon point de vue _____

Montrer en quoi ma proposition est avantageuse pour mon interlocuteur _____

Démontrer logiquement la pertinence de ma proposition _____

J'adapte _____ le contenu ou ma manière de présenter en fonction des caractéristiques ou préoccupations de mon auditoire.



Orientation vers la réussite

Je mesure _____ les résultats, ceux de mes subordonnés ou de l'équipe. J'y pense et parle de ces mesures.

Je cherche _____ des façons meilleures, plus rapides, plus efficaces de faire les choses.

Je me fixe _____ des objectifs et des standards élevés.

Je suis reconnu(e) _____ pour fixer des standards élevés à mes collaborateurs.

Je cherche _____ à allouer les projets / tâches aux personnes qui feront le meilleur travail.



Questionnaire sur les compétences de gestion

(basé sur le modèle de Spencer, 1993)

Indiquez le qualificatif qui décrit le mieux votre situation selon l'échelle suivante :

Jamais = 1 Rarement = 2 Parfois = 3 Souvent = 4 Toujours = 5

Travail d'équipe et collaboration

Je sollicite _____ les opinions, expertises et idées de mon entourage.

J'implique _____ les personnes de mon entourage dans le traitement de sujets qui les concernent ou qui auront un impact sur eux.

J'accorde _____ publiquement crédit et reconnaissance aux personnes avec qui je travaille.

J'encourage _____ les personnes qui travaillent avec moi.

Je donne _____ du pouvoir aux personnes qui travaillent avec moi.

J'agis _____ pour que les gens et les équipes qui travaillent avec moi se sentent forts et importants.



Pensée analytique

Je saisis _____ les conséquences et implications d'événements.

J'analyse _____ systématiquement les situations en identifiant les causes et les conséquences.

J'anticipe _____ les obstacles et pense à composer avec.

Je pense _____ aux étapes avant d'agir; j'identifie ce qu'il faut pour accomplir une tâche ou rencontrer un objectif.



Initiative

Je détecte _____ les opportunités et les bonnes idées.

Je saisis _____ les opportunités quand elles se présentent.

J'agis _____ dans les situations de crises, et ce, vite et bien.

J'excède _____ mon autorité s'il le faut pour que le travail soit accompli correctement.

Je suis _____ tenace et persévérant dans la poursuite d'objectifs.

Je travaille _____ de longues heures s'il le faut.



Questionnaire sur les compétences de gestion

(basé sur le modèle de Spencer, 1993)

Indiquez le qualificatif qui décrit le mieux votre situation selon l'échelle suivante :

Jamais = 1 Rarement = 2 Parfois = 3 Souvent = 4 Toujours = 5

Développement des autres

Je donne _____ du feedback constructif.
J'exprime _____ mes attentes envers mes collaborateurs en termes positifs.
Je donne _____ des consignes et des explications pour aider mes collaborateurs à s'améliorer
Je rassure et encourage _____ ceux qui ont rencontré des difficultés.
Je donne _____ du feedback négatif en termes comportementaux.
J'organise _____ des activités de formation ou de développement pour mes gens.
Quand on me pose des questions, j'enseigne _____ comment trouver la réponse.



Assurance personnelle

J'ai _____ confiance en mes habiletés et mon jugement.

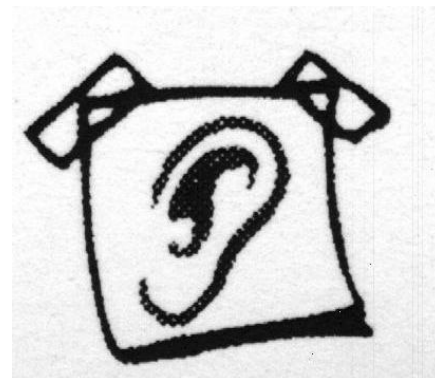
J'apprécie et recherche _____ les défis.

Je peux _____ questionner ou critiquer directement les actions d'un supérieur hiérarchique.



Compréhension des autres

Je comprends _____ les autres.
Je sais _____ interpréter le comportement non verbal des gens.
Je comprends _____ les humeurs et les sentiments des gens.
Je reconnais _____ les forces et les limites des autres ; je suis capable de présenter un portrait nuancé des gens.
J'écoute _____. Je fais du reflet de sentiment.
J'agis _____ pour aider les personnes de mon entourage à résoudre des problèmes.



Affirmation et utilisation du pouvoir lié au statut

Je suis _____ ferme.
Je dis _____ « non » à des demandes irraisonnables.
Je dis _____ clairement ce que j'attends.
J'exige _____ clairement qu'on se conforme aux standards et attentes établis.



Questionnaire sur les compétences de gestion

(basé sur le modèle de Spencer, 1993)

Indiquez le qualificatif qui décrit le mieux votre situation selon l'échelle suivante :

Jamais = 1 Rarement = 2 Parfois = 3 Souvent = 4 Toujours = 5

Souci de recherche d'information

Je suis _____ systématique dans ma manière de compiler l'information.

Je recherche _____ de l'information de plusieurs sources.

Je vais _____ personnellement voir, toucher, entendre.

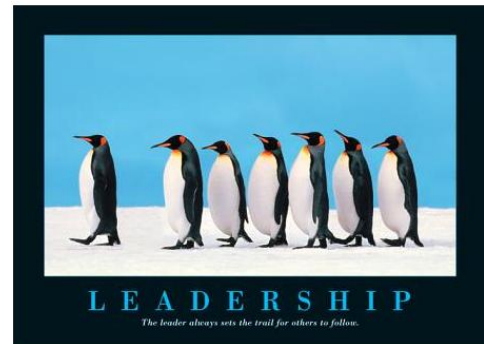
Je questionne _____ les gens qui sont proches de la situation étudiée.



Leadership / Représentation du groupe

Je prends _____ position en faveur de mon groupe dans l'organisation.

Je travaille _____ pour obtenir les ressources nécessaires au succès de mon groupe.



Utilisation de concepts

Je vois _____ des liens ou «pattems» pas évidents pour les autres.

Je remarque _____ des inconsistances pas évidentes pour les autres.

J'identifie _____ rapidement les éléments clé ou les actions importantes à prendre dans des situations complexes.

J'utilise _____ des analogies ou des métaphores percutantes.

