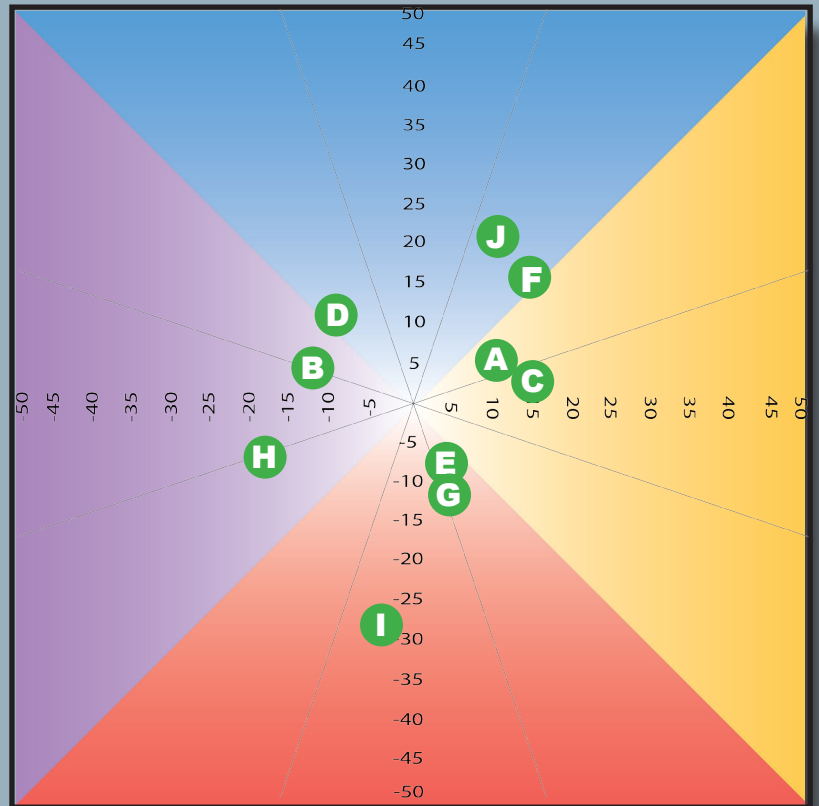
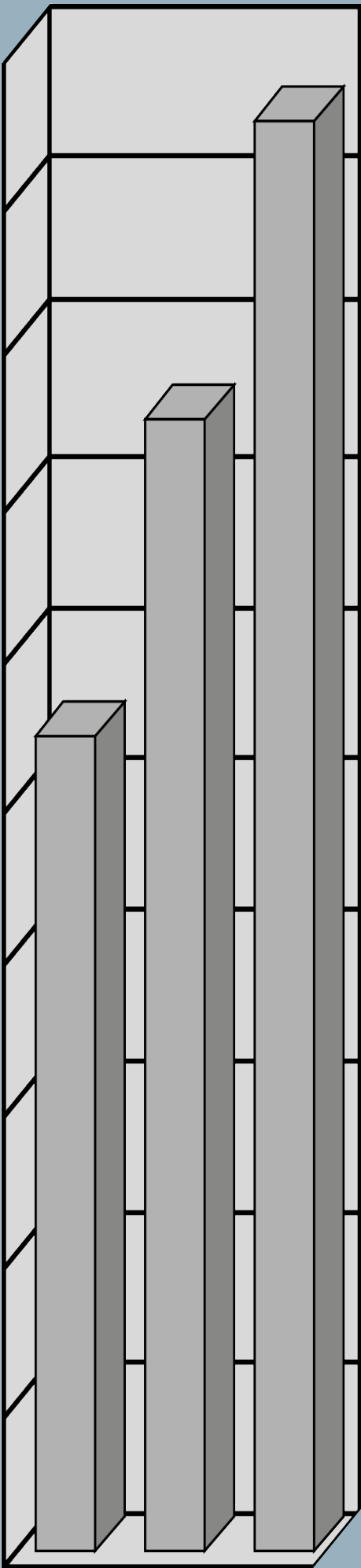


PROFIL DE MON ÉQUIPE



**Analyse et interprétation
des perceptions du supérieur comparée
à l'opinion des membres de son équipe**

**Le facteur HUMAIN:
l'ingrédient essentiel à tout projet**

« Traitez les gens comme s'ils étaient ce qu'ils pourraient être et vous les aiderez ainsi à devenir ce qu'ils sont capables d'être. »

Johann Wolfgang von Goethe

Existe-t-il une concordance entre votre perception de vos collaborateurs immédiats et celle qu'ils ont d'eux-mêmes?

Le supérieur, responsable d'une équipe, est la personne qui décide du cours d'une action.

Les membres de l'équipe, ses collaborateurs et partenaires, sont en attente d'un signal, d'une indication, d'une décision pour s'exécuter dans les orientations qu'il — le supérieur — leur spécifiera.

Force est de reconnaître qu'un membre d'une équipe va réagir et s'exécuter conformément et aisément à une requête dans la mesure où il percevra, chez son supérieur, des façons de faire et des manières d'être qui correspondent à ses attentes à lui, l'équipier.

Le supérieur doit répondre à la question:

« Jusqu'à quel point mes attitudes et mes comportements répondent aux besoins et aux aspirations des gens de mon équipe? »

Profitez de l'assistance d'un FAC* accrédité pour vous guider à dans l'analyse et l'interprétation des informations de ce document ainsi que dans l'identification de plans d'action spécifiques pour optimiser le fonctionnement de votre équipe.

* Formateur — Accompagnant — Coach, professionnel habilité pour utiliser les outils et les méthodologies développés par l'INSTITUT M3I.

Aider le supérieur à propulser l'équipe vers l'atteinte des cibles dont il est le gardien, le protagoniste et aussi celui qui devra rendre des comptes à ses supérieurs quant aux résultats obtenus.

OBJECTIFS DE CETTE ANALYSE

PERMETTRE AU GESTIONNAIRE DE :

1. Valider ses perceptions et celles que ses collaborateurs ont d'eux-mêmes.
2. Spécifier leurs attentes envers lui en fonction des tendances de leur personnalité.
3. Identifier des comportements typiques des uns et des autres.
4. Préciser les réactions dans un contexte d'équipe.
5. Estimer les complémentarités qu'il a avec les membres de son équipe.
6. Reconnaître les défis qu'il a à relever pour assurer la synergie nécessaire à un fonctionnement d'équipe harmonieux et productif.
7. Élaborer des stratégies pour optimiser ses interventions auprès de ses collaborateurs.

La réalisation d'un projet d'équipe ne dépassera jamais la vision, la compréhension, l'enthousiasme et l'action du partenaire qui en perçoit le moins l'ensemble, qui y croit le moins et qui le veut le moins puisqu'il ne s'y investira que minimalement.

Administré et coordonné par :

INSTITUT M3I
MESURER — MODIFIER — MAÎTRISER — INTÉGRER

m3isupervision.com

Conçu et développé par :

Burefor Inc.