

Bilan de ma gestion des enjeux humains

Complément indispensable au **Profil 7-D**, un rapport personnalisé de 60 pages qui dresse un portrait de mon niveau de maîtrise dans la gestion de 5 enjeux humains interreliés :

- 1 Mobiliser
- 2 Organiser
- 3 Communiquer
- 4 Évaluer
- 5 Adapter



Les **enjeux humains** sont des aspects de la gestion qui tiennent réellement compte des attentes relationnelles des personnes.

Comme gestionnaire, chacune de mes interactions avec les membres de mon équipe doit les amener à s'investir dans la réalisation d'un projet. Toutefois, selon la dominante de leur personnalité, ces personnes n'ont pas toutes les mêmes préoccupations, les mêmes besoins quand vient le temps de les diriger.

À partir de mon estimation de **110 comportements et 110 attitudes**, j'obtiens :

- une liste de vérification des actions et réactions attendues par les membres de mon équipe, selon leur personnalité;
- mon niveau de maîtrise, avec mes forces et mes défis;
- plusieurs pistes d'amélioration, qui précisent :
 - les attentes auxquelles il me sera facile de répondre;
 - les leviers pour assurer rapidement une meilleure gestion.

Les **dynamiques de la personne** sont combinées aux 35 compétences du **Profil 7-D** pour déterminer comment je peux satisfaire aux attentes des personnes pour chaque enjeu, tout en favorisant l'atteinte des objectifs de l'entreprise.

Pour mieux répondre aux attentes relationnelles des membres de mon équipe



Bilan de ma gestion des enjeux humains

Attentes relationnelles

Chaque membre de mon équipe possède sa personnalité propre, avec des besoins et des attentes multiples quant à mes pratiques de gestion. Par exemple, certaines personnes veulent des directives précises et détaillées, tandis que d'autres préfèrent la flexibilité et l'improvisation. Reconnaître ces besoins me permet de tenir compte des attentes de chaque personne, particulièrement en ce qui touche nos interactions et échanges.

Les **5 enjeux humains** analysés proposent des attitudes et des comportements de gestion qui sont centrés sur les personnes, afin de favoriser des échanges harmonieux, ce qui renforce la performance et le bien-être du personnel. Rétention de la main-d'œuvre garantie!

Comment amener mon équipe à relever les défis?

En **mobilisant** tous les membres vers la réalisation d'un projet collectif.

Comment mettre à profit les particularités de chaque personne?

En **organisant** le travail pour responsabiliser chaque partenaire selon la dominante de sa personnalité.

Comment améliorer mes habiletés relationnelles?

En **communiquant** de manière à ce qu'un message soit reçu et, surtout, accepté.

Comment m'assurer que ma façon d'évaluer soit bien acceptée?

En **évaluant** le travail de façon à amener chaque partenaire à continuer de s'investir dans le projet collectif.

Comment amener les membres de mon équipe à composer avec le changement?

En **adaptant** mes propres attitudes et comportements pour profiter de la mouvance continue, puis en amenant chaque personne à faire de même.

Pour mieux répondre aux attentes relationnelles des membres de mon équipe

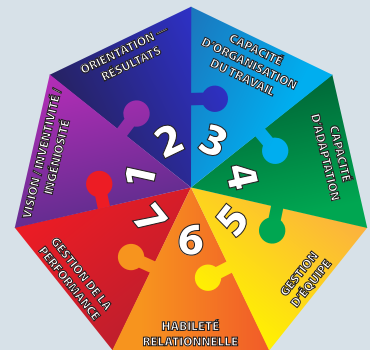


Dynamiques de la personne



Modèle explicatif du fonctionnement humain qui se base sur les quatre constituantes de la personnalité — l'imagination, la raison, les émotions et l'action — pour fournir des indications sur les réactions susceptibles d'être rencontrées en contexte de travail.

Profil 7-D



Rapport personnalisé de 60 pages qui dresse un portrait de mon niveau d'habileté en gestion et supervision, d'après 7 dimensions interreliées :

- 1 Vision / Inventivité / Ingéniosité
- 2 Orientation – Résultats
- 3 Capacité d'organisation du travail
- 4 Capacité d'adaptation
- 5 Gestion d'équipe
- 6 Habileté relationnelle
- 7 Gestion de la performance

Chacune de ces dimensions, réparties en **35 compétences**, constitue un indicateur clé de performance (*Key Performance Indicator* ou KPI) qui sert à mesurer ma capacité d'interagir avec les membres de mon équipe.