



**SUCCESS INSIGHTS®**

Analyse de Poste

**Manager**

**5.8.2013**



Tout travail nécessite un effort d'adaptation à un environnement. Il est nécessaire de décrire cet environnement de travail en termes de comportement : c'est-à-dire le comportement que le poste demande pour que les compétences s'expriment à leur maximum d'efficacité.

Ce rapport vous donne des informations sur l'intensité de chaque facteur. Si vous trouvez une affirmation qui ne correspond pas au poste, supprimez-la. Comparez ce rapport avec la description de poste et conservez-le pour vous y référer dans le futur.





*Cette page du rapport décrit la façon dont une personne doit faire face aux problèmes et aux défis dans ce poste. L'étendue de l'autorité, le pouvoir et l'esprit de décision peuvent être des domaines clés. Analysez soigneusement.*

Les exigences du poste en termes de comportement :

1. Autorité correspondant à ses responsabilités.
2. Réaction rapide aux problèmes ou aux situations de crise.
3. Attitude exigeante vis-à-vis de soi et des autres.
4. Réponses directes de la part des autres.
5. Missions stimulantes.
6. Pensée créative et originale.
7. Pas de routine et de travaux de détail.
8. Une certaine indépendance dans la prise de décision.
9. Sens de l'urgence pour faire le travail.
10. Un titre à la mesure de sa position et de son prestige.
11. Accepte et amorce le changement.
12. Décisif et ferme dans la prise de décision.
13. Se motive seul et apprécie la compétition.
14. Réponses directes et affirmations pertinentes.
15. Leadership et compétences managériales.
16. Orienté vers le futur et capacité à réfléchir de façon abstraite.



*Cette page du rapport décrit la façon dont une personne dans ce poste doit influencer les autres dans leur façon de penser ou de faire. La confiance, la franchise, les faits et les données (orales ou écrites), la discussion et la communication sont des domaines clés. Analysez soigneusement.*

Les exigences du poste en termes de comportement :

1. Interactions sociales.
2. Niveau de confiance élevé.
3. Attitude optimiste.
4. Bonne communication orale.
5. Implique les autres émotionnellement.
6. Travaille avec les autres.
7. Ouverture aux idées nouvelles.
8. Capacité à passer rapidement d'une activité à une autre.
9. Management participatif.
10. Gestion flexible du temps.
11. Personnalité extravertie.
12. Approche créative de la résolution de problèmes.
13. Relations égalitaires avec les autres.
14. Travaille avec les gens plus qu'avec les choses.
15. Approche d'équipe.
16. Va au devant des autres.
17. Fait les choses au travers des autres.



*Cette page du rapport décrit la façon dont une personne dans ce poste doit gérer les niveaux d'activité. Le changement, la persistance, la consistance et une capacité d'écoute sont des domaines clés. Analysez soigneusement.*

Les exigences du poste en termes de comportement :

1. Sens élevé de l'urgence dirigé vers les résultats.
2. Informations partagées et communication ouverte.
3. Réaction spontanée aux crises et au changement.
4. Change de poste de travail.
5. Possibilité d'explorer des méthodes pour gagner du temps.
6. Possibilité d'explorer le changement.
7. Se fait aider par une équipe pour les détails.
8. Personne motivée.
9. Décisions rapides.
10. Capacité à passer rapidement d'une activité à une autre.
11. Fixe et respecte les délais.
12. Faits et données fournis par d'autres.
13. Liberté de réagir et d'établir un précédent.
14. Des activités nombreuses et variées.



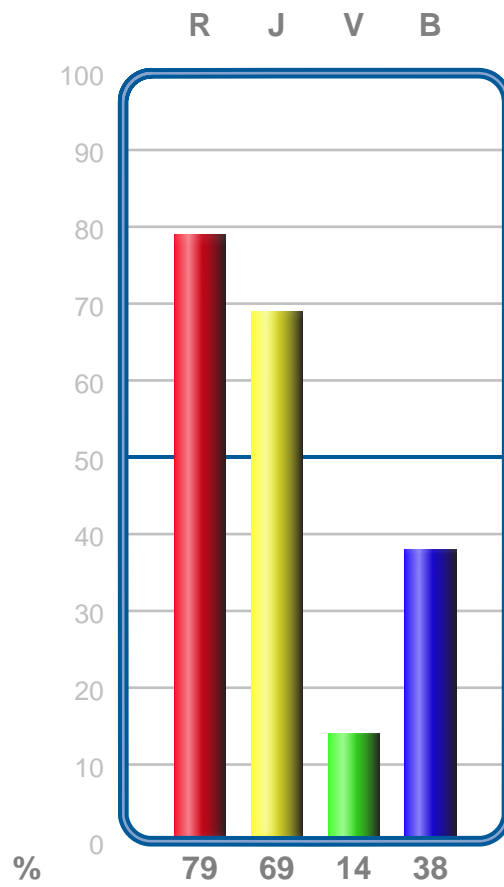
*Cette page du rapport décrit la façon dont une personne dans ce poste doit réagir aux règles établies par les autres ainsi qu'aux exigences de qualité. Les domaines clés à considérer sont les règles requises pour maintenir le niveau de qualité, l'exactitude et la précision. Analysez soigneusement.*

Les exigences du poste en termes de comportement :

1. Conscience et sensibilité aux règles et procédures.
2. Travail pratique.
3. Persiste jusqu'à ce que le travail soit réalisé.
4. Pas de contrôle et de supervision directe.
5. Exprime des idées nouvelles.
6. Peu de latitude pour remettre les procédures en question.
7. Teste les idées et les procédures nouvelles.
8. Prend des risques calculés.
9. Remet le statu quo en question.



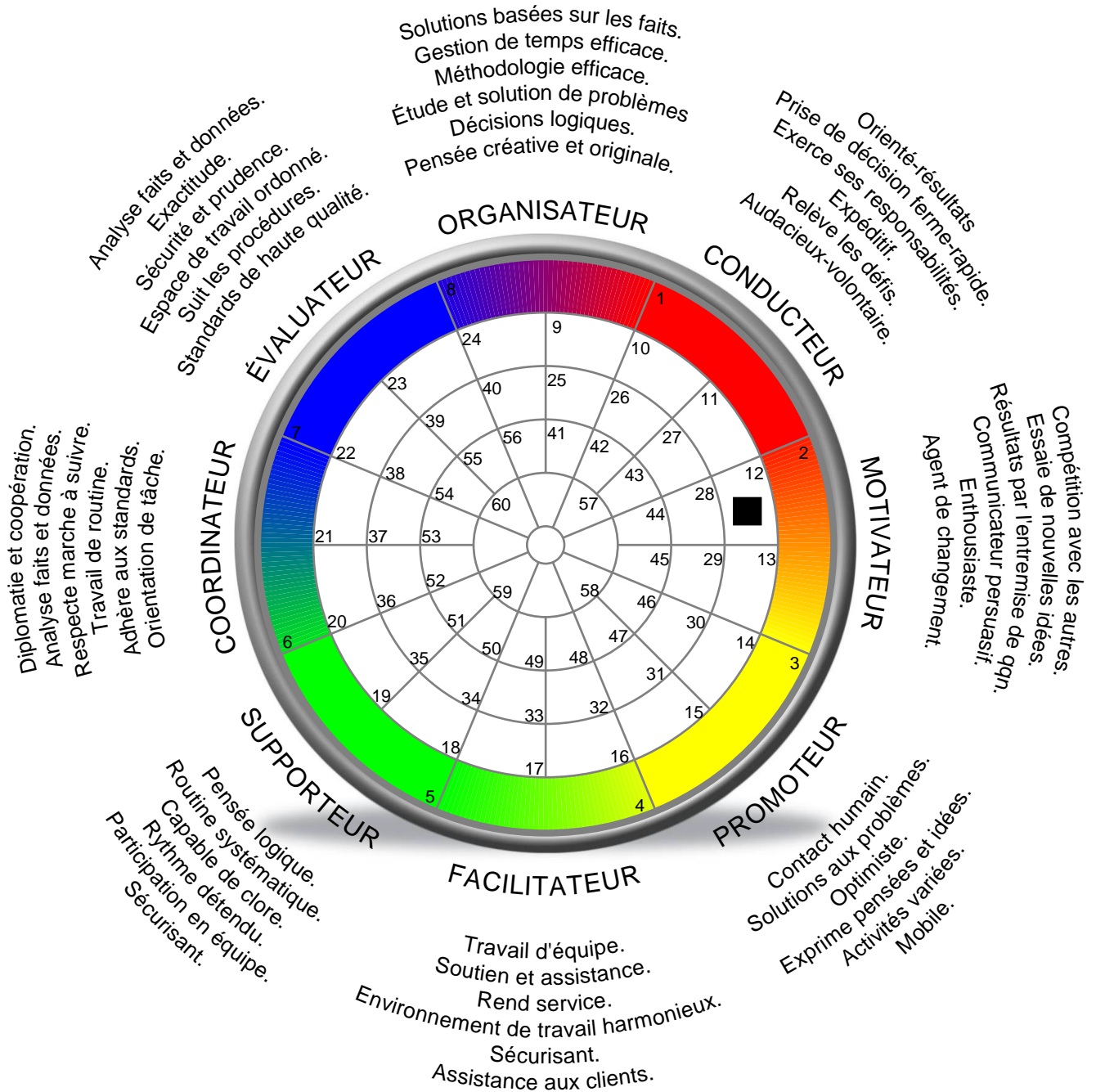
5.8.2013







5.8.2013



Analyse de Poste: ■ (12) MOTIVATEUR-CONDUCTEUR