

# PROFIL 7-D

## Estimation des habiletés et des compétences requises en supervision/gestion

### PROFIL 7-D

Un jugement critique sur ses habitudes et sur ses pratiques au quotidien en matière de supervision/gestion.

### PROFIL 7-D

Un instrument d'autodiagnostic qui permet à quelqu'un d'estimer lui-même le niveau d'habiletés qu'il possède pour ensuite le comparer avec celui qu'il considère requis pour le poste qu'il occupe.

### PROFIL 7-D

Un regard synoptique sur un vaste ensemble de compétences en supervision/gestion pour assumer adéquatement son rôle.

## 7 Dimensions

## 35 Compétences

**1. VISION — INVENTIVITÉ — INGÉNIOSITÉ** Réfère à la capacité imaginative de quelqu'un, à son ingéniosité, à son autonomie, c'est-à-dire sa capacité de fonctionner par lui-même pour trouver ses propres solutions, et manifester ainsi une tendance à dépasser le stade de la réflexion et, conséquemment, à se mettre en mouvement dans le but d'expérimenter ses hypothèses et de résoudre les problématiques rencontrées.

**2. ORIENTATION-RÉSULTATS** Démonstre la détermination de quelqu'un à s'engager résolument dans une action précise, à relever des défis de manière à atteindre efficacement les objectifs fixés, ce qui constitue, à ses yeux, une source de satisfaction et de fierté. Le sens des responsabilités, la discipline et la grande concentration que cette personne manifeste sont des signes d'un grand respect de ses engagements.

**3. CAPACITÉ D'ORGANISATION DU TRAVAIL** Met en évidence la capacité de quelqu'un d'être rationnel, analytique et continuellement soucieux de l'efficacité dans ses actions par la recherche constante d'une consommation minimale des ressources pour atteindre ses objectifs. Ceci l'oblige à distinguer l'essentiel de l'accessoire et à discerner l'importance relative des choses.

**4. CAPACITÉ D'ADAPTATION** Réfère à l'habileté de quelqu'un de s'adapter facilement et rapidement à de nouvelles exigences de manière à profiter des opportunités qui se présentent. Cette dimension exige une grande flexibilité et beaucoup de contrôle des tensions pour composer avec tout ce qui pourrait se produire et se reconnaît par un ardent désir de vivre en harmonie avec les gens et l'environnement.

**5. GESTION D'ÉQUIPE** Démonstre la nécessité de conjuguer les efforts individuels pour réaliser une œuvre collective. Ainsi, quelqu'un aura développé la capacité de rapprocher des perspectives et des intérêts forts variés chez des collaborateurs en les incitant à parfois s'oublier quelque peu pour l'intérêt de l'ensemble. Il aura appris à composer avec toute la gamme des émotions et à solliciter une concentration sur l'autre et une implication collective — une mobilisation — pour bâtir un «esprit d'équipe».

**6. HABILITÉ RELATIONNELLE** Réfère à la nécessité de mettre les gens en contact et de leur permettre de communiquer, d'échanger et de partager des idées et des émotions. Cette habileté exige une grande ouverture, ce qui favorise une recherche de compréhension de l'autre et de sa situation, de l'écoute, une facilité de contact, d'expression, d'extrapolation et de déduction. De plus, une personne qui maîtrise cette habileté manifeste beaucoup de perspicacité et de disponibilité. Elle utilise aussi un langage précis et articulé qui lui permet d'exprimer sa pensée avec la plus grande justesse et l'à-propos requis.

**7. GESTION DE LA PERFORMANCE** Exige de la rigueur et un bon jugement pour faire des déductions et un diagnostic précis, basés sur une mesure objective des résultats attendus. Cela permet de donner des gratifications positives et de la reconnaissance à ceux qui le méritent et de formuler des commentaires appropriés à ceux qui auraient des ajustements à faire sur leurs attitudes autant que sur leurs comportements. Cette recherche d'amélioration de la performance doit se réaliser dans un environnement favorable à la satisfaction personnelle de chacun.

- 1.1 Vivacité d'imagination
- 1.2 Ingéniosité
- 1.3 Autonomie
- 1.4 Recherche d'utilité

- 2.1 Attitude proactive
- 2.2 Centration sur les objectifs
- 2.3 Recherche d'efficacité
- 2.4 Engagement
- 2.5 Fierté

- 3.1 Capacité d'analyse
- 3.2 Rationalité
- 3.3 Recherche d'efficience

- 4.1 Recherche d'harmonie
- 4.2 Flexibilité
- 4.3 Contrôle des tensions

- 5.1 Centration sur l'autre
- 5.2 Esprit d'équipe
- 5.3 Mobilisation
- 5.4 Expression des émotions

- 6.1 Ouverture
- 6.2 Facilité de contact
- 6.3 Écoute
- 6.4 Disponibilité
- 6.5 Capacité d'extrapolation
- 6.6 Perspicacité
- 6.7 Clarté d'expression
- 6.8 Précision dans le message

- 7.1 Rigueur
- 7.2 Bon jugement
- 7.3 Capacité de diagnostic
- 7.4 Mesure des résultats
- 7.5 Précision des conséquences
- 7.6 Recherche d'amélioration
- 7.7 Reconnaissance
- 7.8 Création d'un environnement favorable

«La qualité d'un apprentissage est proportionnelle à la volonté de l'apprenant d'atteindre le niveau de compétences qu'il s'est lui-même fixé.»

«On change ses habitudes et ses comportements uniquement lorsqu'on reconnaît soi-même une certaine nécessité d'être ou d'agir autrement.»

Principes de base en andragogie :

Permettre l'auto-évaluation • Éveiller le désir de changer • Fournir des opportunités pour y parvenir

## QUESTIONNEMENT

220 énoncés permettent les recouplements nécessaires pour obtenir des informations significatives sur chacune des compétences spécifiques analysées en vous donnant l'occasion de vous prononcer sur votre niveau d'habiletés estimé et aussi sur celui que vous considérez être le niveau requis pour remplir adéquatement votre rôle de superviseur.

		NIVEAU D'HABILITÉ ESTIMÉ												
		Ne sais pas	FAIBLE			MOYEN			ÉLEVÉ					
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Niveau actuel	Niveau requis pour l'emploi
28.	Je détermine les éléments à vérifier dans un travail à accomplir.													
29.	J'évalue facilement l'incidence d'objectifs divergents sur la vie organisationnelle.													
30.	J'établis facilement un diagnostic de performance pour le travail complété.													
31.	Je fixe des points de repère pour suivre les progrès.													
32.	Je précise les conséquences d'avoir réussi ou échoué à compléter le travail.													
33.	Je me concentre sur quelques points susceptibles d'être améliorés lors des évaluations.													

## FACILITÉ D'UTILISATION

Le support papier a été retenu comme média pour l'utilisation de cet outil d'autodiagnostic de manière à vous permettre de le compléter au moment de votre choix et dans un environnement propice à la réflexion.

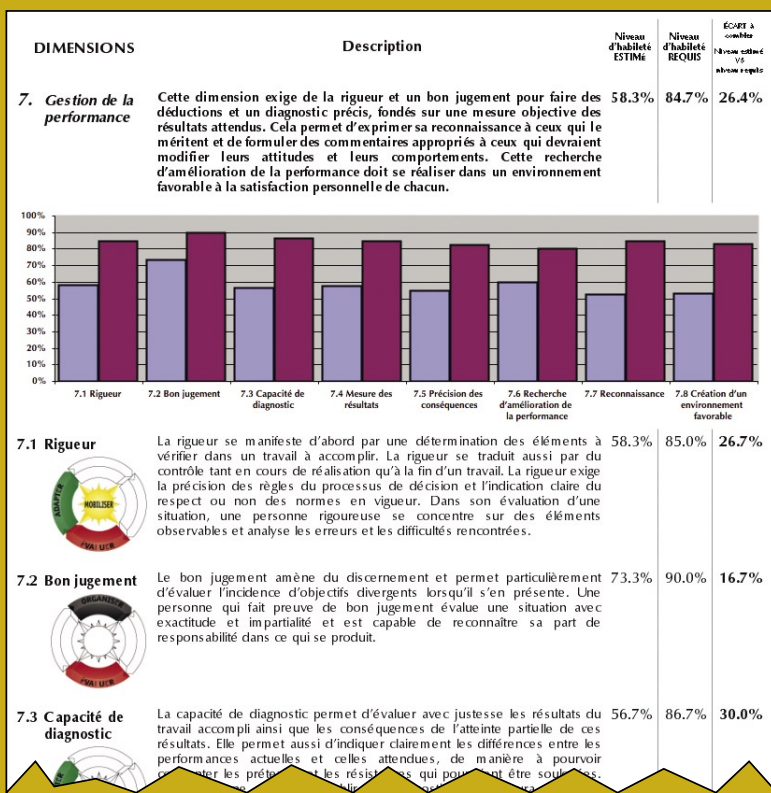
## ANALYSE

Les croisements et les corrélations entre les informations obtenues vous donnent des indications sur vos priorités d'investissement en matière de compétences en supervision/gestion.

Chaque dimension du profil fait l'objet d'une page d'explications dans laquelle vous retrouvez des résultats spécifiques pour les compétences qui s'y rattachent.

## RÉSULTATS QUANTIFIÉS

Vous obtenez une indication précise de l'écart entre le niveau estimé et le niveau requis pour chaque dimension et aussi pour chaque compétence évaluée.



## VALIDATION

Le **PROFIL 7-D** tient compte de chaque environnement de supervision spécifique.

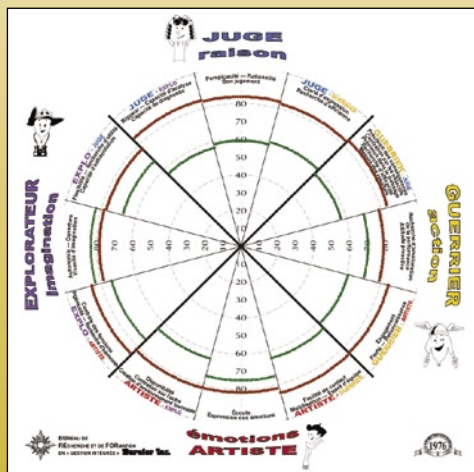
Pour cette raison, la standardisation des résultats est d'importance secondaire. Le *niveau requis pour l'emploi* se veut une balise qui favorise la détermination d'une cible d'amélioration.

Il vous serait donc fort précieux de saisir l'occasion de cet autodiagnostic pour obtenir l'opinion de votre supérieur quant à sa perception du *niveau requis pour l'emploi* avant de vous investir dans toute modification d'attitudes ou de comportements qui ne sauraient répondre adéquatement aux exigences de la situation actuelle et de la philosophie de supervision/gestion qui prévaut dans votre milieu.

## CROISEMENT AVEC LES CONSTITUANTES DE LA PERSONNALITÉ

Pour répondre aux besoins de ses collaborateurs et satisfaire à leurs aspirations personnelles et professionnelles, le superviseur doit tenir compte des différences individuelles dans sa manière de transiger avec ses partenaires.

Le croisement du **PROFIL 7-D** avec le concept *Les dynamiques de la personne* permet de préciser jusqu'à quel point vous êtes en mesure de satisfaire aux besoins de chacun et aussi de découvrir dans quelles circonstances et auprès de qui vous aurez avantage à modifier certaines attitudes et façons de faire.



Produit exclusif conçu et développé par le Bureau de REcherche et de FORMation en «gestion intégrée» © **Surefor Inc.**, 2000

## PROFIL 7-D

L'instrument d'autodiagnostic autour duquel s'articule le programme

**M<sup>3</sup>i Supervision**  
PROGRAMME DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES EN GESTION ET EN SUPERVISION DES RESSOURCES HUMAINES

**Réunir les meilleures conditions de réussite**

Plus que jamais, le personnel en gestion et en supervision des ressources humaines doit composer avec des exigences de gestion complexes; le contexte d'affaires évolue rapidement, les relations de travail sont marquées par des changements importants et la compétitivité se fait plus vive, tant sur le plan de l'innovation et de la rentabilité que sur celui de la qualité de la main-d'œuvre. Bref, les compétences et les habiletés en gestion et en supervision sont plus que jamais en haute demande.

Pour instaurer les meilleures conditions de réussite, le développement d'habiletés de gestion plus pointues est désormais essentiel. Ainsi, le programme M<sup>3</sup>i Supervision permet aux gestionnaires et aux superviseurs de mieux maîtriser l'art de diriger et de jouer un rôle déterminant dans le succès de leur entreprise :

- » Développer le potentiel humain
- » Accroître l'efficacité des employés et des équipes de travail
- » Mieux rentabiliser les opérations
- » Créer et maintenir un environnement de travail sain et harmonieux

**Cégep Limoilou**  
SERVICE AUX ENTREPRISES

Pour tout renseignement : [www.climoilou.qc.ca](http://www.climoilou.qc.ca)