

# GUIDE D'ENTRETIEN MANAGEMENT

## PERSONNEL & CONFIDENTIEL

### M. Thomas Sample

	I	II	III
D	7	5	2
I	4	3	1
S	8	6	2
C	4	8	-4

### TERMES DESCRIPTIFS

Persévérant, fiable, travailleur, sûr de soi, volontaire, obstinément indépendant, aimable, persuasif, esprit d'initiative, attentif, communicatif, équilibré, sincère, réfléchi, parfois inflexible.

### PROFIL MANAGEMENT

Ayant le profil d'un spécialiste, M. Sample dirigera son équipe en usant de ses connaissances et de son expérience tout en démontrant son ardeur au travail et sa volonté d'obtenir des résultats. Cet homme particulièrement persévérant aime mener sa mission à bon terme et est généralement capable de s'atteler à des tâches administratives de routine. Il préfère atteindre son but de façon organisée et planifiée, en travaillant sur base de directives précises. Il est apte à prendre des décisions qui sont de sa compétence, mais répugne à devoir prendre une décision s'il estime ne pas avoir les connaissances requises. Cet homme d'un naturel amical, disponible, devrait communiquer facilement avec ses collaborateurs. De même, il semble avoir la patience d'écouter leur point de vue et de prendre leurs remarques en considération.

Préférant un environnement stable et structuré, M. Sample pourrait éprouver des difficultés dans une fonction de management d'ordre général caractérisée par une grande mobilité. Cet homme plutôt rigide pourrait avoir du mal à maîtriser une forte pression, surtout s'il s'agit de hausser le rythme, de respecter des délais particulièrement serrés et d'agir sur le moment. Aussi pourrait-il avoir tendance à vouloir ralentir le processus, ce qui pourrait être frustrant pour des collègues plus impatientes de faire avancer les choses.

M. Sample semble destiné à une fonction de management qui lui offre la sécurité, dans un environnement de travail structuré. Une fois le schéma de travail défini, M. Sample devrait être laissé à son travail et avoir la possibilité d'obtenir des résultats en usant de ses connaissances et de son savoir-faire.

### CONSEILS POUR L'ENTRETIEN

Commencez l'entretien sur un rythme lent, afin de permettre à M. Sample de prendre confiance et de se détendre. Ceci devrait vous renseigner quant à son comportement dans un rôle de spécialiste à faible mobilité. S'il s'agit, par contre, d'une fonction de management d'ordre général, il est recommandé de mettre M. Sample

progressivement sous pression. Haussez le rythme et observez ses réactions. Parvient-il à maîtriser la pression, à répondre de façon résolue, ou essaie-t-il au contraire de calmer le jeu afin de retrouver un rythme qui lui convienne?

## QUESTIONNAIRE

Nous vous conseillons d'utiliser vos techniques habituelles pour évaluer le CV, les études, l'expérience, les connaissances ou tout autre aspect important propre à votre société. Les questions qui suivent ont été conçues pour vous permettre d'évaluer les éventuels points faibles de M. Sample dans la fonction envisagée pour lui. Nous vous conseillons de poser toutes les questions.

But des questions - M. Sample est-il à même de proposer suffisamment d'idées neuves et originales pour réussir dans cette fonction?

Citez-moi les cinq meilleures idées que vous ayez jamais eues en tant que manager.

Ont-elles toutes été mises en application? Si non, pourquoi?

Si vous ne parveniez pas à vous y prendre avec quelqu'un, et que ce problème vous préoccupe énormément, que feriez-vous concrètement?

Pensez-vous qu'il soit toujours nécessaire de se montrer déterminé vis-à-vis de ses subordonnés?

Pourquoi pensez-vous cela?

Pensez-vous que vous pourriez être mon manager?

Qu'est-ce qui vous le fait croire?

Remarques:

But des questions - M. Sample peut-il modifier son comportement afin de s'adapter aux autres, et sa crainte d'être rejeté pourrait-elle faire obstacle au résultat?

Que ressentez-vous lorsque vous avez affaire à une personne impassible, sans réaction?

Comment faites-vous pour nouer rapidement des relations avec ce genre de personnes?

Adoptez-vous une autre attitude avec ce genre de personnes?

Si oui, que faites-vous dans un tel cas?

Que ressentez-vous face à un subordonné extrêmement agressif?

Avez-vous parfois le sentiment d'être rejeté?

Si oui, comment surmontez-vous ce sentiment?

Vous est-il arrivé d'être démotivé par vos subordonnés ou par votre supérieur?

Si oui, racontez-moi ce qui s'est passé.

Remarques:

But des questions - M. Sample est-il capable de modifier son comportement afin d'obtenir le maximum des membres de son équipe?

Estimez-vous important de fournir à vos subordonnés un maximum de données et d'informations?

Pensez-vous que la plupart des gens préfèrent disposer de toutes les données?

Arrivez-vous à vous entendre avec la plupart des gens?

Comment vous y prendriez-vous avec un subordonné agressif, impatient de passer à l'action?

Pensez-vous que ce genre de personne aime recevoir des instructions précises et détaillées?

Qu'est-ce qui vous le fait penser?

Si un subordonné bouleversait l'ordre établi, quel serait votre sentiment?

Citez-moi quelques cas où vous avez dû ramener à l'ordre l'un de vos subordonnés, et dites-moi quel en a été le résultat.

Remarques:

But des questions - M. Sample pense-t-il avoir toujours raison, ou peut-il admettre qu'il a aussi ses points faibles?

Citez-moi un cas où, pour un problème lié au travail, on vous a fait des reproches que vous estimez injustifiés.

Qu'avez-vous fait alors?

Vous arrive-t-il de faire des erreurs?

Citez-moi un ou deux cas où vous avez eu le sentiment d'avoir commis une erreur dans votre emploi actuel ou antérieur.

Quelle a été la réaction de votre patron?

Qu'attendez-vous d'un patron?

Pensez-vous que je réponde à ces critères?

Qu'est-ce qui vous le fait penser?

Remarques:

## **CONSEILS D'UTILISATION**

Ces questions ont été élaborées afin d'être utilisées au début de l'entrevue. Des informations complémentaires utiles peuvent être obtenues via le rapport "Forces & Limites".

Si M. Sample est sélectionné à la suite de l'entretien, nous vous recommandons vivement de générer son Analyse du Profil Personnel (APP). Celle-ci vous donnera des informations concernant le comportement sous pression de M. Sample, la présence éventuelle de frustrations ou de stress, ses motivations et le supérieur hiérarchique qui lui convient le mieux.