



Auto-Diagnostic



Une série de questions pour vous autoévaluer sur le plan managérial.

Sur la base de votre première évaluation, vous pourrez, au fur et à mesure de votre étude, mesurer vos acquisitions et, à la fin, constater en toute conscience le chemin parcouru !

Ce n'est pas un travail des plus faciles. Mais vous faites là un excellent investissement !

Toutes les questions correspondent à des enseignements concrets et à des techniques précises.

Il se peut que certaines questions révèlent des zones d'ombre ou de flou. Ce qui signale qu'il y a des choses à gagner et des bénéfices à engranger...

C'est plutôt normal que certaines questions vous place hors de votre zone de confort, c'est bon signe, ne trouvez-vous pas ? Ce qui est certain, lors de votre autoévaluation finale, dans 3 mois, chacune d'entre elles vous paraîtra limpide comme de l'eau de roche et vous aurez, plus que quiconque, beaucoup de connaissances et de savoir-faire au sujet du Management



Prénom Nom :

Fonction :

Auto-Diagnostic	1
Une série de questions pour vous autoévaluer sur le plan managérial	1
Voici une échelle permettant d'évaluer une ambiance	3
Points de repères	3
Mission	4
Une bonne raison de se lever le matin !	4
Objectif	5
Donner de la puissance à ses actions!	5
Plan d'actions	6
La clé de la persévérance!	6
Contrôle	7
Quand la gomme rencontre la route!	7
Contrat moral	8
Des règles du jeu claires et partagées!	8
Intégration	9
Démarrer les nouveaux embauchés avec succès !	9
Formation-Action	10
Transmettre les essentiels !	10
Coachez le succès	11
Le booster de la motivation !	11
Soutenir en phase de difficulté	12
Le booster de l'autonomie !	12
Bilan	13
Mener à bien la récolte !	13
Synthèse	14
Définissez et comparez votre profil de savoir faire	14
Notes	14



Relationnel et Ambiance

Voici une echelle permettant d'évaluer une ambiance

Points de repères			
	Relationnel chaleureux Libre On entend rire souvent	+ 4	100%
	Relationnel courtois Détendu Et souriant	+2	75%
	Relationnel tendu Antagonisme et reproches Conflit ouvert	-2	50%
	Relationnel inhibé Morosité hypocrisie	-4	25%

Positionnez votre appréciation sur cette échelle de 0 à 100 pour vous même et vos collaborateurs directs (A,B,C ...)

	25%	50%	75%	100%
Vous				
A				
B				
C				
D				
E				
F				
G				
Global collaborateurs				



Mission

Une bonne raison de se lever le matin !

La mission consiste à aligner la raison d'être professionnelle du collaborateur avec le but fondamental du poste qu'il occupe. Quand c'est en place vous avez quelqu'un d'autodéterminé, capable de prendre des initiatives au sein de sa zone. **ELLE EST CLAIRE, INSPIRANTE ET ECRITE !**

Obtenir ce résultat est l'une des principales responsabilités du Manager

Vis à vis de votre mission, comment vous sentez vous ? Et selon votre point de vue, comment vos collaborateurs se sentent ? plutôt ...

	25%	50%	75%	100%
	Confus	Frustré	Content	Enthousiaste
Vous				
Vos collaborateurs				
A				
B				
C				
D				
E				
F				
G				
Synthèse En %				
Vous				
Global collaborateurs				

SI ELLE EST ECRITE, REPORTEZ ICI LE TEXTE DE VOTRE MISSION



Objectif

Donner de la puissance à ses actions!

Focalise l'intention sur une cible précise. L'idée de l'atteindre est en soi motivante. Un objectif bien formulé déclenche automatiquement une grande motivation, dans le cas contraire, nous devons savoir qu'il y a un *bug* dans la formulation

LE QUOI, LE COMBIEN, LE QUAND ET LES BÉNÉFICES À PARTAGER SONT CLAIREMENT EXPLICITES.

Obtenir ce résultat est l'une des principales responsabilités du Manager

	25%	50%	75%	100%
	J'y crois pas Confus	J'ai des doutes Frustré	Je pense y arriver Content	Je suis certain Enthousiaste
Vous				
Vos collaborateurs				
A				
B				
C				
D				
E				
F				
G				
Synthèse En %				
Vous				
Global collaborateurs				

SI IL EST DÉJÀ ÉCRIT, REPORTEZ ICI LE TEXTE DE VOTRE OBJECTIF



Plan d'actions

La clé de la persévérance!

Convertir l'objectif en une série d'actions concrètes qui surmontent les obstacles et sont planifiées

LES ACTIONS, LES ACTEURS, LES QUOTAS, LE QUAND SONT CLAIREMENT EXPLICITES ET ÉCRITS

Obtenir ce résultat est l'une des principales responsabilités du Manager

	25%	50%	75%	100%
	J'y crois pas Confus	J'ai des doutes Frustré	Je pense y arriver Content	Je suis certain Enthousiaste
Vous				
Vos collaborateurs				
A				
B				
C				
D				
E				
F				
G				
Synthèse En %				
Vous				
Global collaborateurs				

SI IL EST DÉJÀ ÉCRIT, REPORTEZ ICI LE TEXTE DE VOTRE PLAN D'ACTION



Contrôle

Quand la gomme rencontre la route!

Méthode d'accompagnement de l'action par la collecte des résultats, leur évaluation et les actions encourageantes ou correctives appropriées

Maîtriser le contrôle positif est l'outil de gestion par excellence du manager

Je dispose d'une méthode efficace pour contrôler les résultats et réagir de façon appropriée. Mes collaborateurs sont capables d'évaluer leurs propres résultats en m'en faire le reporting

	25%	50%	75%	100%
	Où suis-je	C'est flou	J'y vois clair	Je contrôle La situation
Vous				
Vos collaborateurs				
A				
B				
C				
D				
E				
F				
G				
Synthèse En %				
Vous				
Global collaborateurs				

QUELLE EST VOTRE MÉTHODE EN 6 POINTS CLÉS

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6



Contrat moral

Des règles du jeu claires et partagées!

Entretien à huis clos au cours duquel le manager s'assure qu'un partenariat est possible avec son futur collaborateur et que celui-ci est prêt à jouer gagnant gagnant sur la base de règles explicites

Maîtriser le Contrat Moral permet d'instaurer une relation saine et constructive

J'ai reçu un entretien de Contrat Moral de la part de mon manager

	25%	50%	75%	100%
	Rapport Soumission	Rapport Domination	Esprit de Négociation	Rapport Partenaire
Vous				

Vous avez donné un entretien de contrat Moral à chacun de vos collaborateur

A				
B				
C				
E				
F				
G				
Synthèse En %				
Vous				
Global collaborateurs				

QUELLE EST VOTRE MÉTHODE EN 6 POINTS CLÉS

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6



Intégration

Démarrer les nouveaux embauchés avec succès !

Le parcours d'intégration consiste en un accompagnement structuré dans le but de rendre le nouvel embauché parfaitement opérationnel avant la fin de sa période d'essai

L'intégration est la clé des embauches réussies

Êtes vous satisfait de la façon dont vous avez été intégré vous même ?

	25%	50%	75%	100%
	Confus	Frustré	Content	Enthousiaste

Avez-vous un organigramme à jour de votre entreprise ?

	De quoi parlez vous ?	Quelque part dans un tiroir	Dans mon classeur	Affiché à la vue de tous
--	-----------------------	-----------------------------	-------------------	--------------------------

Avez-vous un organigramme à jour de votre poste ?

	De quoi parlez vous ?	Quelque part dans un tiroir	Dans mon classeur	Affiché à la vue de tous
--	-----------------------	-----------------------------	-------------------	--------------------------

Êtes-vous satisfait de la façon dont sont intégrés les nouveaux collaborateurs ?

	Pas du tout	moyennement	Plutôt	Tout à fait
--	-------------	-------------	--------	-------------

Organise-t-on un parrainage au cours de cette période ?

	Inexistant	Aléatoire	Suivi	Très suivi
--	------------	-----------	-------	------------

Reçoivent-ils une formation : nouveaux arrivants ?

	Formalité	Superficielle	suffisante	Approfondie
--	-----------	---------------	------------	-------------

Synthèse En %				
Vous				

QUELLE EST VOTRE DÉMARCHE EN 6 POINTS CLÉS

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6



Formation-Action

Transmettre les essentiels !

L'art et la manière de transmettre une bonne pratique : Une approche essentielle entre les mains de tout manager influent

Former, l'une des clés du progrès au sein de l'équipe

Est-il habituel de créer des fiches « bonnes pratiques » issues de l'expérience réussie des collaborateurs

	25%	50%	75%	100%
	jamais	rarement	régulièrement	Toujours

Êtes vous formé à former, (éducateur, entraîneur ou autre)?

Je me sens	Maladroit	Inexpérimenté	Compétent	Professionnel

Quel pourcentage de votre temps consacrez vous à la formation de vos collaborateurs

	3%	7%	12%	21%

Synthèse En % Vous				

QUELLE EST VOTRE DÉMARCHE EN 6 POINTS CLÉS

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6



Coachez le succès

Le booster de la motivation !

Le manque de reconnaissance est l'un des principaux facteurs de la démotivation. Prendre les collaborateurs en flagrant délit de succès et les aider à prendre conscience de la valeur de leurs actions est un puissant outil de management.

Le pouvoir magique des félicitations bien faites !

Je sais l'importance de valoriser mes collaborateurs

	25%	50%	75%	100%
	Pourquoi faire	Dangereux	Bien sur	Incontournable
Vous				

Mon manager sait me valoriser à point nommé

	Rarement	Parfois	Souvent	Systématiquement
--	----------	---------	---------	------------------

Je sais quand et comment valoriser un collaborateur

	Rarement	Parfois	Souvent	Systématiquement
--	----------	---------	---------	------------------

Synthèse En %				
Vous				

QUELLE EST VOTRE MÉTHODE DE VALORISATION EN 6 POINTS CLÉS

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6



Soutenir en phase de difficulté

Le booster de l'autonomie !

A la base de toute délégation, savoir aider les collaborateurs à convertir par eux-mêmes leurs problèmes en solutions permet plus vite que n'importe quoi d'autre, de développer leur confiance en eux et leur niveau de compétence.

Je sais l'importance de ne pas régler les problèmes à la place de mes collaborateurs

	25%	50%	75%	100%
	Ah bon ?	Dangereux	Bien sur	Incontournable
Vous				

J'ai une bonne maîtrise de la résolution de problème

	Rarement	Parfois	Souvent	Systématiquement

Je sais quand et comment aider un collaborateur à régler les problèmes qu'il m'apporte

	Rarement	Parfois	Souvent	Systématiquement

Je sais quand et comment aider un collaborateur qui reste coincé dans un problème sans en parler

	Rarement	Parfois	Souvent	Systématiquement

Synthèse En %				
Vous				

QUELLE EST VOTRE MÉTHODE DE SOUTIEN EN 6 POINTS CLÉS

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6



Bilan

Mener à bien la récolte !

Il s'agit d'un point formel fait avec son collaborateur afin de tirer profit de ses expériences, d'analyser ses résultats et prendre les décisions pour la prochaine période.

Si cet entretien n'est pas revitalisant, c'est qu'il est soit inapproprié, soit ne respecte pas la technique de ce type d'entretien délicat

	25%	50%	75%	100%
	Confus	Frustré	Content	Enthousiaste

Je connais l'importance de faire des bilans réguliers

	Pourquoi	Pas trop	Oui	Tout à fait
--	----------	----------	-----	-------------

Je sais quand et comment faire un bilan

	Rarement	Parfois	correctement	Parfaitement
--	----------	---------	--------------	--------------

Je sais quand et comment aider un collaborateur à tirer profit de son expérience

	Rarement	Parfois	correctement	Parfaitement
--	----------	---------	--------------	--------------

Synthèse En %				
Vous				

QUELLE EST VOTRE METHODE DE SOUTIEN EN 6 POINTS CLÉS

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6



Synthèse

Définissez et comparez votre profil de savoir faire

RELATIONNEL ET AMBIANCE

Vous	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
collaborateurs	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100

MISSION

Vous	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
collaborateurs	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100

OBJECTIF

Vous	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
collaborateurs	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100

PLAN ACTIONS

Vous	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
collaborateurs	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100

CONTRÔLE

Vous	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
collaborateurs	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100

CONTRAT MORAL

Vous	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
collaborateurs	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100

INTÉGRATION

Vous	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
------	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----

FORMATION

Vous	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
------	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----

COACHEZ LE SUCCÈS

Vous	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
------	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----

COACHEZ EN SOUTIEN

Vous	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
------	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----

BILAN

Vous	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
------	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----

Dates de la première évaluation =

Date de la deuxième évaluation =



Notes

Quels sont les résultats

Quelles sont vos conclusions ?