

Croissens Consulting et Synchronie vous proposent le test de développement professionnel suivant :

## **Savez-vous manager votre équipe ?**

Manager une équipe, c'est mobiliser des personnalités différentes autour d'une vision commune de l'objectif défini par l'entreprise.

Ce challenge difficile peut s'avérer passionnant pour certaines personnes ou contraignant voire laborieux pour d'autres.

Pour savoir quel manager vous êtes et déterminer vos axes de progrès, les coachs de Croissens Consulting et de Synchronie vous proposent de faire le test suivant :

### **Question 1 :**

**Pour vous un bon manager, c'est :**

- a- Quelqu'un que vous reconnaissez pour son professionnalisme
- b- Quelqu'un dont les propos ne sont contestés par personne
- c- Quelqu'un qui vous sollicite systématiquement avant toute prise de décision
- d- Quelqu'un reconnu comme légitime et apprécié par ses équipes

### **Question 2 :**

**Le matin, en tant que manager, vous ne manquez pas :**

- a- De saluer vos équipes
- b- De saluer vos homologues
- c- De consulter vos e-mails
- d- De vous enfermer dans votre bureau et de vous mettre sur messagerie

### **Question 3 :**

**Pendant les cocktails, vous ne manquez jamais :**

- a- De présenter vos équipes à la direction
- b- De trouver une excuse pour ne pas venir
- c- De quitter la salle une fois le discours terminé
- d- De rester près des membres de la direction

### **Question 4 :**

**Pour vous, votre assistante c'est :**

- a- Avant tout une confidente
- b- Votre plus proche collaboratrice
- c- Votre bras armé
- d- Votre GPS et PALM à la fois

### **Question 5 :**

**Un(e) de vos collaborateurs(trices) vit une situation personnelle difficile, vous :**

- a- L'assurez de votre disponibilité et de votre soutien

- b- Lui conseillez vivement de prendre un rendez-vous avec les ressources humaines
- c- Lui racontez que vous avez vécu la même situation et vantez les mérites de l'assistante sociale
- d- êtes prêt(e) à comprendre tant que cela n'interfère pas avec ses missions

#### **Question 6 :**

**Un(e) de vos collaborateurs(trices) commet une erreur dans la gestion d'un dossier. Cette erreur s'ébruite :**

- a- Vous assumez la responsabilité de l'erreur et recherchez avec votre collaborateur(trice) la meilleure façon d'en sortir
- b- Vous convoquez votre collaborateur(trice) pour lui reprocher la prise d'initiative
- c- Vous exprimez votre étonnement... Vous n'étiez au courant de rien...
- d- Vous le saviez, vous n'auriez jamais dû lui déléguer le dossier

#### **Question 7 :**

**Vous annulez votre présence à une réunion à la dernière minute. Vous y envoyez un(e) de vos collaborateurs(trices). Vous :**

- a- Prenez le temps de briefer votre collaborateur(trice) sur les enjeux de la réunion
- b- Donnez le dossier à votre collaborateur(trice) et lui demandez de l'étudier avant
- c- Lui demandez de vous représenter brillamment
- d- Etes soulagé(e) d'y envoyer une autre personne

#### **Question 8 :**

**Un dossier vient d'être clôturé qui a mobilisé fortement un membre de votre équipe :**

- a- Vous respirez...et pensez déjà aux futurs problèmes
- b- Vous dites à votre collaborateur(trice) les axes d'amélioration pour le prochain dossier
- c- Vous félicitez votre collaborateur(trice) pour les résultats obtenus et lui demandez son autoévaluation sur le dossier
- d- Rien de plus normal, c'est le travail que vous demandez à chaque membre de votre équipe

#### **Question 9 :**

**Un conflit éclate entre deux de vos collaborateurs(trices) :**

- a- Vous les laissez gérer cette situation
- b- Vous les menacez de sanction et d'un entretien avec la direction des ressources humaines
- c- Vous cherchez à comprendre la situation et à ce que les deux parties puissent trouver un terrain d'entente
- d- Vous sollicitez les responsables des ressources humaines dont c'est le métier

#### **Question 10 :**

**Un bon recrutement pour vous, c'est :**

- a- Quelqu'un qui partage vos idées
- b- Quelqu'un qui ne vous fera pas d'ombre
- c- Quelqu'un susceptible de vous remplacer
- d- Une personne experte dans son domaine

**Question 11 :**

**En matière de communication, votre secret c'est :**

- a- Je reste moi-même
- b- Je m'adapte à mon interlocuteur(trice)
- c- Concision et efficacité
- d- Une directive claire est une directive appliquée

**Question 12 :**

**Pour vous, la délégation c'est :**

- a- Un passage obligé
- b- Une source d'efficacité et de développement pour vos équipes
- c- Un moyen de répartir les dossiers chauds
- d- Faire faire et contrôler

**Question 13 :**

**Une personne en qui vous aviez une totale confiance est convaincue de vols répétés.**

**Vous gérez son licenciement :**

- a- Vous tenez à ce que ce licenciement soit un exemple
- b- Vous demandez à ce que les ressources humaines fassent leur travail
- c- Votre n+2 vous propose de gérer la situation
- d- Vous tenez à gérer vous-même le dossier

**Question 14 :**

**Pour vous, la circulation de l'information au sein de votre équipe c'est :**

- a- Le début de l'anarchie
- b- Un signe de bonne santé et d'efficacité de votre équipe
- c- Une perte de temps
- d- Un moyen de passer des messages par personne interposée

**Question 15 :**

**Lorsque vous avez à prendre une décision sur l'organisation de votre service, vous :**

- a- Sollicitez l'avis de votre équipe, vous vous faites votre opinion et communiquez votre décision
- b- Prenez votre décision, vous diffusez une note à l'attention de votre équipe afin de la faire appliquer
- c- Sollicitez un consultant extérieur et vous fiez à ses recommandations
- d- Demandez l'avis de vos collaborateurs(trices) et vous faites valider cet avis par votre supérieur hiérarchique

	<b>a</b>	<b>b</b>	<b>c</b>	<b>d</b>
<b>Question 1</b>	▲	■	●	♣
<b>Question 2</b>	♣	■	▲	●
<b>Question 3</b>	♣	▲	●	■
<b>Question 4</b>	●	♣	■	▲
<b>Question 5</b>	♣	▲	●	■
<b>Question 6</b>	♣	■	●	▲
<b>Question 7</b>	♣	▲	■	●
<b>Question 8</b>	●	▲	♣	■

<b>Question 9</b>	●	■	♣	▲
<b>Question 10</b>	■	●	♣	▲
<b>Question 11</b>	●	♣	▲	■
<b>Question 12</b>	▲	♣	●	■
<b>Question 13</b>	■	▲	●	♣
<b>Question 14</b>	■	♣	▲	●
<b>Question 15</b>	♣	■	▲	●

Lisez ensuite le profil qui correspond à votre dominante sans négliger la seconde dominante, qui peut être soit un point d'amélioration soit un point de vigilance.

### **Vous avez une majorité de ●**

Vous entretenez un rapport scolaire à votre travail. Ce qui vous importe c'est de contenter votre hiérarchie et d'obtenir son assentiment. Vous vivez dans la crainte de lui déplaire. Toujours soumis(e) à votre supérieur hiérarchique, vous pensez ainsi vous attirer ses bonnes grâces. Quand vous rencontrez une difficulté, vous avez tendance à en faire porter la responsabilité sur autrui. Vous passez alors d'une attitude servile vis-à-vis de votre hiérarchie à une attitude autoritaire vis-à-vis de vos collaborateurs(trices).

Vous semblez profondément insécurisé(e) dans votre rôle de manager par manque de confiance en vous. Faute d'oser vous affirmer, vous préférez tirer les ficelles. Etes-vous vraiment à l'aise dans votre rôle de manager ? Quelle estime vous portez-vous ? Avez-vous été nommé(e) sans votre accord ? Avez-vous été promu(e) sans accompagnement dans votre fonction ?

Attention ! Votre docilité risque de vous transformer en jouet du système. En effet, votre capacité à vous attirer la méfiance et l'hostilité font de vous le fusible idéal.

C'est en gagnant en sécurité intérieure que vous pourrez vous affirmer et obtenir le respect d'autrui.

Avez-vous déjà pensé à consulter un coach extérieur, un mentor dans l'entreprise... ?

### **Vous avez une majorité de ■**

Vous avez un sens fort du respect de la hiérarchie et vous souhaitez que l'on agisse de même avec vous. Vous êtes d'une loyauté sans faille vis-à-vis de votre entreprise. Les personnes de votre équipe vous prêtent de l'autorité et peu osent vous contester.

Pour vous, l'important c'est que le travail demandé soit effectué et pour cela vous ne discutez pas ce qui vous est demandé.

Aussi, vous laissez peu de place à la concertation et à la discussion au sein de votre équipe. Vous n'en voyez pas l'utilité car vous considérez les discussions comme une perte de temps nuisible à l'avancement de votre travail.

Votre équipe travaille, effectue ses missions mais vos collaborateurs(trices) ne souhaitent pas rester à vos côtés. La peur de la contradiction et d'être pris(e) en défaut vous font perdre en efficacité.

Osez écouter et entendre vos collaborateurs ! Laisser une place au dialogue est la meilleure façon de conforter le respect que vous attendez.

Vous en serez d'autant plus respecté(e) et estimé(e). Le partage de compétences enrichira votre représentation des situations.

L'autoritarisme n'est pas l'autorité naturelle. Etes-vous vraiment le leader charismatique que vous pourriez être ?

### **Vous avez une majorité de ♣**

Vous êtes un manager de talent et vous aimez manager. Votre charisme et votre autorité naturelle vous attirent souvent le respect et la considération des collaborateurs(trices) qui vous entourent. Vous savez valoriser les personnalités et les compétences de votre équipe. Pour vous, la différence est source de complémentarité et vous savez mobiliser votre équipe autour d'un projet commun. Vous savez être à l'écoute de vos collaborateurs et vous rendre disponible quand la situation l'exige. Vous êtes un manager coach c'est-à-dire un manager qui aide son équipe à élaborer sa solution par elle-même. Vous êtes naturellement soucieux(se) du développement des membres de votre équipe. Votre équipe a plaisir à travailler avec vous et pour vous. Vous savez à la fois prendre en compte les priorités de l'entreprise et les aspirations de vos collaborateurs(trices).

### **Vous avez une majorité de ▲ :**

Vous possédez un savoir-faire technique et vous êtes très certainement une autorité reconnue dans votre domaine. Vous êtes perfectionniste et vous avez le sens du détail. Vous savez reconnaître chez vos

interlocuteurs ou chez vos collaborateurs cette compétence technique.

Vous déléguez très difficilement à vos équipes car vous aimez tout contrôler par vous-même. Ceci vous amène très souvent à faire « à la place de ». Au lieu de vivre la délégation comme un moyen de développer vos équipes, vous la vivez comme un moyen de perdre votre domaine de compétences.

Les questions humaines vous ennuient et vous ne les pensez pas du domaine de votre compétence.

Vous vous réfugiez derrière vos compétences techniques pour ne pas aborder les problématiques humaines.

Avez-vous choisi d'être manager ? Avez-vous l'envie de développer vos équipes ?

Si vous avez été nommé(e) manager pour saluer des compétences d'expert mais que cette fonction d'encadrement ne vous intéresse pas, interrogez-vous sur vos envies et sur le type de poste et/ou de structure susceptibles de vous convenir.

Si au contraire le management vous motive mais que vous vous sentez démun(e), rassurez-vous cela s'apprend !!

Valoriser ses équipes c'est gagner en motivation et en désir de travailler ensemble. Savoir vous rendre disponible pour vos collaborateurs(trices) permet de dissiper les malentendus et donc de vous faire gagner du temps.

**Pour approfondir cette question, nous vous proposons un accompagnement sur mesure.**

**Retrouvez-nous sur internet**

[www.croissens-consulting.com](http://www.croissens-consulting.com) & [www.synchronie-developpement.com](http://www.synchronie-developpement.com)

ou par e-mail à

[contact@croissens-consulting.com](mailto:contact@croissens-consulting.com) & [contact@synchronie-developpement.com](mailto:contact@synchronie-developpement.com)