



Mémo – Check List
« Pratique Managériale »
 Fiche Pratique de mise en application de Compétences

*NSP = ne sais pas répondre à la question

		OUI	NON	NSP*
1	Je connais la stratégie de ma structure ET je l'ai expliqué aux membres de l'équipe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	J'ai expliqué à mon équipe les enjeux, les challenges et les défis de ma structure dans le contexte de l'environnement actuel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	J'ai décliné la stratégie de la structure dans mon entité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	J'ai fait un diagnostic des points faibles et forts de mon entité par rapport à la stratégie de la structure, ET ce bilan est formalisé ET j'en ai parlé avec la direction pour convenir de plans d'actions	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	J'en ai déduits des objectifs de progrès par personne et des axes de développement pour l'entité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	J'ai réuni mon équipe pour lui présenter ma formation au management, son contenu et ses objectifs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	J'ai écrit des règles de fonctionnement au sein du service ET je les ai expliquées au personnel qui est impacté par ces règles dans son travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	J'ai sollicité l'étonnement de chaque collaborateur sur le fonctionnement du service, et j'en ai fait un compte rendu validé par l'équipe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	J'ai écrit la raison d'être du service et les rôles et contributions de chaque métier qui le compose	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Ces écrits ont été l'objet d'échanges, de partage et d'un travail collectif au sein du service	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	J'ai déjà rassemblé les membres de l'équipe pour leur assurer moi-même des formations sur des aspects du métier et/ou de notre service	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Je réalise des réunions au sein du service et celles-ci sont structurées (prévues, préparées, ordre du jour, tour de table, débat, décisions de changement, compte-rendu,...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Je mène régulièrement des entretiens formels de face à face pour donner des signes de reconnaissance aux membres de l'équipe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	J'anime ou je fais animer des réunions d'expression des salariés au sein de mon équipe avec compte rendu formalisé à l'issue	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	J'interroge régulièrement l'équipe sous forme de questions ouvertes en éliminant systématiquement les questions fermées (dont la réponse est limitée à oui ou non)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Je pratique la reformulation ou fais reformuler pour vérifier la bonne compréhension dans la transmission des informations	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	J'exerce mon devoir d'alerte en posant par écrit et aux experts les questions techniques liées à l'exercice du métier ou de la mission du service	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Je relance sans cesse jusqu'à obtenir la réponse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Je suis capable de compenser par des échanges d'informations à l'intérieur comme à l'extérieur du service, les cloisonnements normaux liés à l'organisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	J'ai réussi dans mon service à créer une vision commune où chacun a bien sa place et maîtrise sa contribution au sein du service	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Je suis capable de suivre le pilotage des activités du service ET en rendre compte, par un tableau de bord de gestion qui permet de disposer d'une vision individuelle comme collective	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Ce tableau de bord est régulièrement communiqué (partagé et échangé) avec les équipes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Mes collaborateurs viennent régulièrement me poser des questions sur le fonctionnement de l'APAS BTP, et de notre service – sur les cohérences et sur les incohérences	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



24	Mes collaborateurs me proposent des solutions ou des alternatives pour faire face aux problèmes auxquels ils sont confrontés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	Quand je m'exprime, je réussis à distinguer les faits, les opinions et les sentiments	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	Quand je m'exprime, je réussis à éviter les pièges de la Généralisation, de l'Omission, de la Distorsion, et de l'Elimination sur les informations que je transmets	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	J'ai commencé le développement de mes compétences en communication en pratiquant les techniques de communication apprises en formation ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	Quand je donne une consigne à un collaborateur, je vérifie qu'elle a été exécutée	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	Je délègue un certain nombre de mes missions à des collaborateurs qui savent me rendre compte régulièrement de leur propre initiative	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	Quand j'analyse une situation problème avec un collaborateur, je pratique l'analyse de la situation en posant les 7 questions clefs QOQCCP pour être plus efficace et éviter le piège de l'oral (parler pour ne rien dire) ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31	Je pratique l'analyse des risques sur les 4 principes fondamentaux sur chacune des initiatives prises par les membres du service (risques social, fiscal, professionnel et humain)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	Lorsque je questionne ou sou mets une proposition à la direction ou à des experts, je le fais de manière écrite pour obtenir une réponse écrite (traçabilité oblige en matière d'organisation)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	L'ensemble de mes pratiques professionnelles correspondent à des processus ou à des procédures internes ou ont été validées par la direction ou des experts de la structure	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34	Je réussis régulièrement à me poser des questions de cohérence(s) sur les situations du quotidien (entre ce qui est dit, ce qui est fait et ce qui est vu), et j'arrive à échanger facilement sur celles-ci avec ma hiérarchie ET avec mon équipe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35	Je suis capable de lister formellement mes actes de management importants pour exercer ma triple mission d'encadrement, d'animation et d'accompagnement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36	Je suis capable de définir un minimum de structure dans ces moments clefs de management pour éviter de tomber dans l'un ou l'autre des pièges du management	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37	Moi et mes collaborateurs, participons à l'écriture et à la mise à jour de processus et de procédures pour toujours chercher à simplifier le travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38	Comme manager de mon entité, je participe à un groupe projet de progrès et d'amélioration continu ou je fais participer des membres de mon équipe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39	J'ai une bonne image au sein de mon équipe et des services avec lesquels je travaille	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40	Je suis convaincu que c'est le management des équipes qui va me faire gagner du temps pour mieux faire le travail qui est à faire au sein du service	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Reportez sur le tableau ci-dessous le total des réponses « OUI », « NON » et « NSP »

	OUI	NON	NSP
Total / 40	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(Total / 40) / 2			
Total / 20			



L'être humain apprend grâce aux erreurs. C'est sa vertu. Le processus d'apprentissage de l'Homme est donc basé sur l'expérimentation et la recherche de preuves par l'épreuve. Sans constater par lui-même les effets des erreurs, l'Homme ne pourra se remettre en question et progresser. Aussi faut-il donner le droit à l'erreur pour le devoir d'en tirer les leçons. Le droit à l'erreur est la source majeure de progrès. Ne pas l'autoriser ou le limiter, c'est prendre le risque de reproduire les erreurs, de générer des fautes (par ce que l'on n'a pas appris de ses erreurs) et donc de régresser. C'est grâce à l'entraînement que l'homme s'enrichit de ses erreurs. Aussi le manager est un coach entraîneur qui travaille à partir des erreurs comme leviers ou ressorts pour avancer.



SCORE pour le MANAGER

Vous avez < 5/20 : attention, vous ne managez pas !

Vous avez entre 5 à 10/20 : les bases du management sont présentes, voyez sur les questions où vous avez répondu NON, les points sur lesquels vous pouvez progresser dès à présent.

Vous avez entre 10 à 15/20 : vous êtes manager, et devez progresser dans l'exercice de votre art pour obtenir le retour sur investissement de vos efforts.

Vous avez > 15/20 : vous êtes manager, et vous devez faire rayonner votre pratique pour convaincre ceux qui ont encore à s'améliorer.

Vous avez Plus de 10/20 de NSP : votre management se fait trop par l'oral qui n'est pas un sens et par manque de formalisme qui traduit une absence de méthode et de rigueur. Vous êtes candidat privilégié aux 5 pièges et donc aux erreurs. Attention au hasard (« rencontre des événements » en hébreu et « danger » en anglais) !

Attention aux fausses justifications : « *il nous manque du temps pour manager !* »

C'est exactement le contraire : le management c'est la solution pour gagner du temps.

Avoir plus de temps, pour faire mieux son travail avec moins d'effort, plus de plaisir et donc plus de résultats. A moins de vouloir son propre malheur.

Voilà pourquoi se former et transformer avec et grâce au management !

**100%
NON**

