

# Guide pratique

## 75 QUESTIONS POUR ÉVALUER ET AMÉLIORER MES COMPÉTENCES EN LEADERSHIP

MON CARNET D'AUTO-COACHING



AKANUP



# À propos de **NOUS**

AKANUP c'est Louise et Emmanuel, deux ingénieurs passionnés et engagés, qui travaillent chaque jour pour développer un modèle de formation en entreprise toujours plus performant.

Pendant plus de 10 années, nous avons eu à cœur de développer le potentiel de nos équipes respectives de différents services industriels (qualité, engineering et production). Communication, développement Humain et performance d'équipe ont été nos principaux drivers pour atteindre les objectifs que nous nous étions fixés. L'intégration du développement de soi et du coaching dans nos démarches managériales nous a permis de décupler l'engagement et la motivation (et donc la productivité) de nos équipes.

Aujourd'hui, nous souhaitons mettre à profit nos expériences et accompagner les entreprises et les managers à développer le potentiel de leurs collaborateurs pour améliorer leurs performances opérationnelles. Notre expérience terrain nous permet de proposer un modèle de formation qui s'adapte et prend en compte les problématiques opérationnelles (contraintes de production, de qualité, de temps, de budget et de ressources).



@akanup\_formationcoaching



@akanup

# Introduction



Bienvenue dans "Le Guide Pratique : 75 Questions pour évaluer et améliorer mes compétences de leadership". Que vous soyez un manager chevronné à la recherche d'une auto-évaluation approfondie ou un chef d'équipe en devenir souhaitant renforcer vos compétences, cet e-book est conçu pour vous.

Le rôle d'un manager est complexe et exigeant, nécessitant des compétences variées pour gérer efficacement une équipe et atteindre les objectifs fixés. Il est essentiel de prendre du recul et d'évaluer régulièrement vos performances en tant que manager afin de vous assurer que vous répondez aux attentes et que vous êtes sur la bonne voie pour obtenir des résultats exceptionnels.



Dans ce guide, nous avons rassemblé 75 questions essentielles réparties en différentes thématiques clés pour vous aider à évaluer vos compétences de leadership. Ces questions ont été soigneusement sélectionnées pour couvrir un large éventail d'aspects liés à la gestion d'une équipe, allant de la communication et du feedback à la prise de décision, en passant par le développement professionnel et les relations interpersonnelles.

L'objectif de ces questions n'est pas seulement de vous aider à évaluer votre performance actuelle en tant que manager, mais aussi de vous pousser à réfléchir, à vous remettre en question et à identifier des pistes d'amélioration. Vous découvrirez des questions qui vous amèneront à examiner votre style de communication, votre capacité à inspirer et à motiver votre équipe, votre aptitude à gérer les conflits et à prendre des décisions éclairées, ainsi que de nombreux autres aspects cruciaux de votre rôle de manager.

# Introduction

Utilisez ce guide comme un outil puissant pour évaluer vos compétences de leadership, identifier vos forces et vos axes d'amélioration, et élaborer un plan d'action pour devenir un manager encore meilleur. Prenez le temps de réfléchir à chaque question, d'analyser vos réponses et d'explorer des pistes d'amélioration. N'hésitez pas à prendre des notes, à solliciter des feedbacks de votre équipe et à vous engager dans un processus d'amélioration continue.

Être un bon manager n'est pas seulement une compétence, c'est un état d'esprit. C'est un engagement envers l'excellence, le développement de vos collaborateurs et la réalisation des objectifs organisationnels. Préparez-vous à explorer les différents aspects de votre rôle de manager à travers ces 75 questions et à libérer tout votre potentiel en tant que leader inspirant et efficace.

Nous vous invitons à plonger dans ce guide et à entreprendre ce voyage de réflexion et d'amélioration. Prêt à évaluer et à renforcer vos compétences de leadership ?

**Alors, commençons dès maintenant !**



# Thématique #1

## COMMUNICATION ET FEEDBACK

### LES QUESTIONS À SE POSER :

1. Est-ce que je communique clairement les attentes à mes employés ?
2. Est-ce que je donne des feedbacks constructifs à mes collaborateurs ?
3. Est-ce que je suis ouvert à recevoir des feedbacks de la part de mon équipe ?
4. Est-ce que je fixe des objectifs SMART (spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes, temporellement définis) pour mes employés ?
5. Est-ce que je suis disponible et accessible pour mes collaborateurs ?
6. Est-ce que je favorise un environnement de travail inclusif et diversifié ?



7. Est-ce que je favorise la communication ouverte et transparente au sein de mon équipe ?
8. Est-ce que je suis ouvert aux idées et aux suggestions de mes collaborateurs ?
9. Est-ce que je sais écouter activement mes collaborateurs ?

## LES QUESTIONS À SE POSER :

10. Est-ce que je favorise un environnement où les employés peuvent exprimer leurs idées librement ?
11. Est-ce que je favorise un climat de travail respectueux et sans discrimination ?
12. Est-ce que je valorise la diversité des opinions et des perspectives ?
13. Est-ce que je favorise un environnement de travail où chacun se sent en sécurité pour s'exprimer ?



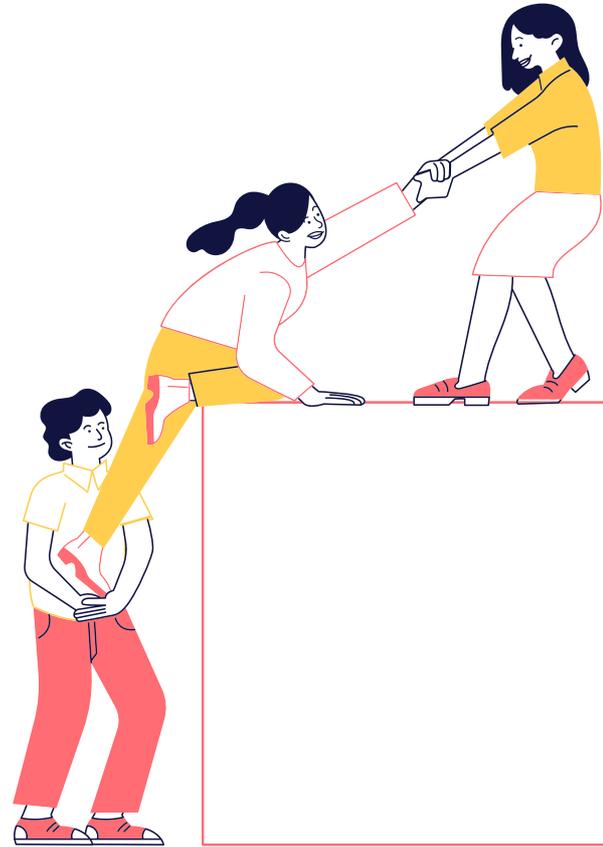
## Focus

La communication et le feedback sont essentiels pour un manager, car ils jouent un rôle central dans le développement d'une équipe performante. Une communication efficace permet de transmettre clairement les attentes, les objectifs et les informations pertinentes, tout en favorisant un environnement de confiance et de collaboration. Le feedback constructif permet aux managers de fournir des commentaires précis et utiles à leurs collaborateurs, favorisant ainsi leur développement professionnel, l'amélioration des performances et la motivation. En encourageant une communication ouverte et en offrant un feedback régulier, les managers créent un climat propice à la croissance et au succès de l'équipe dans son ensemble.

# DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

## LES QUESTIONS À SE POSER :

14. Est-ce que je favorise le développement des compétences de mon équipe ?
15. Est-ce que je valorise et je reconnais les réalisations de mes employés ?
16. Est-ce que je favorise le développement du leadership au sein de mon équipe ?
17. Est-ce que je suis conscient des besoins et des aspirations de mes employés ?
18. Est-ce que je valorise la formation continue et le développement professionnel de mes employés ?
19. Est-ce que je suis à l'écoute des besoins de développement de mes employés ?
20. Est-ce que je suis capable de reconnaître les talents et les potentiels de leadership au sein de mon équipe ?
21. Est-ce que je favorise un environnement de travail axé sur le développement personnel et professionnel ?
22. Est-ce que je soutiens le développement de carrière de mes employés ?



# RELATIONS INTERPERSONNELLES ET GESTION DES CONFLITS

## LES QUESTIONS À SE POSER :

23. Est-ce que je traite mes employés de manière équitable et impartiale ?

24. Est-ce que je suis un modèle de comportement professionnel pour mon équipe ?

25. Est-ce que je suis conscient des compétences et des lacunes de mes employés ?

26. Est-ce que je favorise la collaboration et l'esprit d'équipe au sein de mon équipe ?

27. Est-ce que je suis capable de gérer les conflits au sein de mon équipe ?



28. Est-ce que je suis capable de résoudre les problèmes de manière créative et constructive ?

29. Est-ce que je valorise la résolution de conflits de manière équitable ?

30. Est-ce que je favorise un climat de travail positif et motivant ?

# RELATIONS INTERPERSONNELLES ET GESTION DES CONFLITS

## LES QUESTIONS À SE POSER :

31. Est-ce que je suis à l'écoute des préoccupations et des besoins de mes employés ?
32. Est-ce que je sais gérer les situations de crise au sein de mon équipe ?
33. Est-ce que je suis proactif dans la résolution des problèmes au sein de mon équipe ?
34. Est-ce que je favorise un environnement où chacun se sent valorisé et respecté ?

## Astuce

**Exprimer ses besoins pour résoudre un conflit, pourquoi c'est important ?**

En exprimant clairement ses besoins, on peut se concentrer sur les solutions qui répondent à ces besoins spécifiques, plutôt que de se perdre dans des accusations ou des attaques personnelles.

De plus, exprimer ses sentiments aide à créer un espace émotionnel sécurisé où les individus peuvent se sentir entendus et compris. Cela favorise l'empathie et la reconnaissance des émotions de chacun, ce qui peut contribuer à une atmosphère plus apaisée et ouverte à la résolution du conflit.



## LES QUESTIONS À SE POSER :

35. Est-ce que je suis un bon modèle de leadership pour mon équipe ?

36. Est-ce que je suis ouvert à l'apprentissage et à l'amélioration continue ?

37. Est-ce que je suis capable de prendre des décisions éclairées et basées sur des données ?

38. Est-ce que je suis transparent dans mes décisions et mes actions ?

39. Est-ce que je favorise un environnement de confiance et de loyauté ?

40. Est-ce que je sais reconnaître les talents et les forces de mes employés ?

41. Est-ce que je suis responsable de mes erreurs et j'en tire des leçons ?

42. Est-ce que je suis conscient de l'impact de mes décisions sur mes collaborateurs ?



# LEADERSHIP ET PRISE DE DÉCISION

## LES QUESTIONS À SE POSER :

- 43. Est-ce que je favorise le développement du leadership et de l'autonomie chez mes employés ?
- 44. Est-ce que je sais gérer les changements organisationnels ?
- 45. Est-ce que je suis capable de gérer les attentes et les demandes des parties prenantes externes ?
- 46. Est-ce que je sais prendre des décisions difficiles quand c'est nécessaire ?



## LES QUESTIONS À SE POSER :

47. Est-ce que je suis organisé et capable de gérer mon temps efficacement ?

48. Est-ce que je sais gérer les priorités et les urgences efficacement ?

49. Est-ce que je suis capable de planifier et d'organiser efficacement le travail de mon équipe ?

50. Est-ce que je favorise la gestion du temps et l'équilibre entre le travail et la vie personnelle ?

51. Est-ce que je sais gérer les périodes de surcharge de travail au sein de mon équipe ?

52. Est-ce que je suis capable de gérer les ressources et le budget de mon équipe ?

53. Est-ce que je suis capable de gérer les obstacles et les imprévus de manière efficace ?



## LES QUESTIONS À SE POSER :

- 54. Est-ce que je suis ouvert à l'innovation et aux nouvelles approches ?
- 55. Est-ce que je favorise la créativité et l'innovation au sein de mon équipe ?
- 56. Est-ce que je favorise un environnement propice à la prise de risques calculés ?
- 57. Est-ce que je suis ouvert à l'utilisation de nouvelles technologies et outils ?
- 58. Est-ce que je favorise l'utilisation de nouvelles méthodes de travail et de meilleures pratiques ?
- 59. Est-ce que je favorise l'autonomie et l'initiative chez mes employés ?



### LES QUESTIONS À SE POSER :

60. Est-ce que je favorise un environnement de travail sain et équilibré ?

61. Est-ce que je favorise la santé mentale et le bien-être de mes employés ?



62. Est-ce que je respecte la vie privée et la confidentialité de mes employés ?

63. Est-ce que je favorise un équilibre entre le travail et la vie personnelle pour mon équipe ?

64. Est-ce que je favorise un climat de travail axé sur la sécurité et la santé ?



## Focus

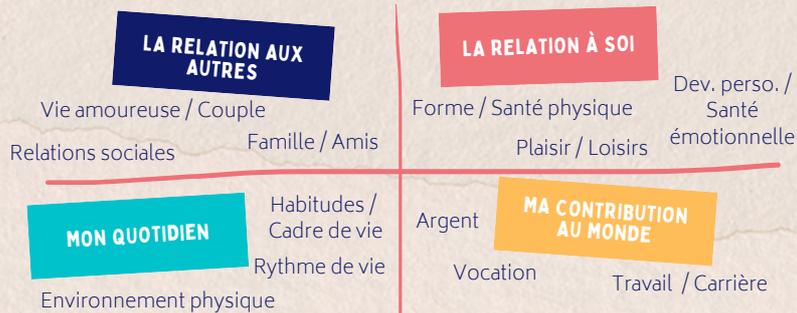
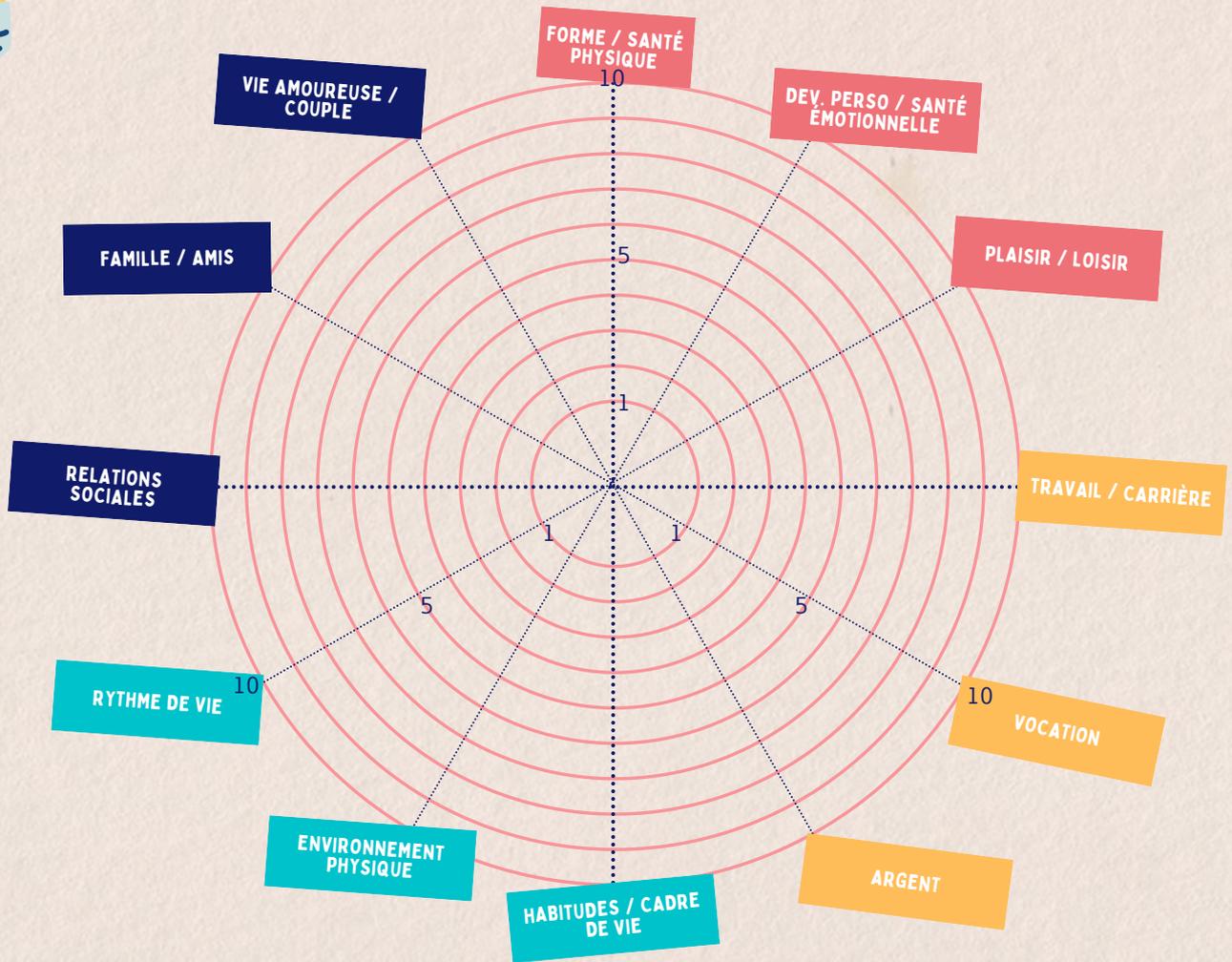
Si tu veux aller plus loin et travailler sur ton équilibre vie pro/vie perso, nous te conseillons de travailler sur la roue de la vie. Nous te mettons un exemple en page suivante. Note ta situation actuelle sur chacun des critères, puis note ta situation désirée. Quand il y a un écart, pose une action concrète pour te rapprocher de ta situation désirée

Thématique #7

BIEN-ÊTRE ET ÉQUILIBRE



Focus  
ROUE DE LA VIE



# EVOLUTION DE CARRIÈRE ET DÉVELOPPEMENT DE L'ENTREPRISE

## LES QUESTIONS À SE POSER :

65. Est-ce que je suis conscient des tendances du marché dans mon secteur d'activité ?
66. Est-ce que je me tiens au courant des évolutions et des meilleures pratiques de mon domaine ?
67. Est-ce que je favorise le développement de l'entreprise et l'adaptation aux changements ?
68. Est-ce que je favorise la collaboration transversale au sein de l'organisation ?
69. Est-ce que je suis ouvert aux nouvelles opportunités et aux partenariats externes ?



# INCLUSION ET DIVERSITÉ

## LES QUESTIONS À SE POSER :

70. Est-ce que j'ai une compréhension claire de ce que signifient la diversité et l'inclusion, et de leur importance dans le milieu de travail ?

71. Ai-je pris des mesures pour sensibiliser mon équipe à l'importance de la diversité et de l'inclusion ?

72. Suis-je ouvert(e) à la diversité des perspectives et des idées, et est-ce que j'encourage activement mes collaborateurs à s'exprimer ?

73. Ai-je mis en place des politiques et des procédures pour prévenir toute forme de discrimination ou de préjugés dans l'équipe ?

74. Ai-je veillé à ce que les opportunités d'avancement professionnel soient accessibles à tous les membres de mon équipe, indépendamment de leur origine, de leur genre ou de tout autre facteur de diversité ?



“

**75. ET FINALEMENT, QUEL MANAGER  
AVEZ-VOUS ENVIE D'ÊTRE ?**

”

Vous souhaitez

**ALLER PLUS LOIN ?**

## PAR LA FORMATION

Nos formations signatures :

- **Les fondamentaux du management pour réussir ses premiers pas de manager**
- **Développer sa communication managériale grâce au Process Communication Model®**

Nous concevons aussi des formations sur-mesure !

## PAR LE COACHING

Les coachings individuels ou collectifs vous permettront d'**atteindre rapidement un objectif** que vous vous êtes fixés.

Exemple d'objectifs de coaching : développer son leadership, apprendre à s'affirmer, prendre des décisions, etc...

**POUR PLUS D'INFOS, RENDEZ-VOUS DIRECTEMENT SUR NOTRE SITE [EN CLIQUANT ICI](#)**