

# Ecosystème Manager

## Module 3 : Développer les individus

### Chapitre 1 : Développer les compétences – sous partie 1 : Le support incontournable

- **Quelques questions pour t'aider :**

*Je t'invite à prendre un temps et d'écrire les réponses pour toi*

- Dans quelle mesure es-tu prêt à remplir la matrice de contenu ?
- Comment vas-tu réagir s'il y a un écart entre la vision du membre de l'équipe et la tienne ?
- Quel est, réellement, ton degré d'intégrité pour garantir à ton équipe de ne pas utiliser cet outil à des fins RH ?

### Chapitre 1 : Développer les compétences – sous partie 2 : Les boosters 1 sur 3

- **Quelques questions pour t'aider :**

*Je t'invite à prendre un temps et d'écrire les réponses pour toi*

- Perçois-tu une notice comme une règle indélogeable ou comme un fil de rouge à suivre ?
- Es-tu plutôt du genre à monter les meubles IKEA au feeling ou à la notice ?
- Comment ça se passe quand tu travailles avec des personnes qui fonctionnent à l'opposé ?

### Chapitre 1 : Développer les compétences – sous partie 3 : Les boosters 2 sur 3

- **Quelques questions pour t'aider :**

*Je t'invite à prendre un temps et d'écrire les réponses pour toi*

- Dans quelle mesure arrive-tu à relever des écarts sans porter de jugement ?
- Comment réagis-tu quand une personne arrive à une même finalité que toi en suivant une autre voie ?
- Comment vis-tu de réaliser des tâches sous le regard de l'autre ?

## **Chapitre 1 : Développer les compétences – sous partie 4 :**

### **Les boosters 3 sur 3**

- **Quelques questions pour t'aider :**

*Je t'invite à prendre un temps et d'écrire les réponses pour toi*

- Comment réagis-tu quand ta pratique diffère de la théorie ?
- Comment réagis-tu quand la pratique d'un autre diffère de la théorie ?
- T'arrive-t-il de confondre ta vérité avec la vérité ?

## **Chapitre 2 : Maîtriser son espace physique, sujets et outils – sous partie 1 : construire des 1 to 1 efficace**

- **Quelques questions pour t'aider :**

*Je t'invite à prendre un temps et d'écrire les réponses pour toi*

- Dans le cadre des one to one, que t'inspire le proverbe : “donne un poisson à un homme, il mangera une journée, apprends-lui à pêcher, il mangera toute sa vie” ?
- Dans quelle mesure es-tu prêt à laisser un membre de ton équipe se planter pour mieux pousser après ? (des plantages sans grave conséquence)
- À quel point es-tu prêt à sacrifier ton confort (sécurité, pression...) au profit du développement d'un membre de ton équipe ?

## **Chapitre 2 : Maîtriser son espace physique, sujets et outils – sous partie 1 bonus 1 : le triangle dramatique**

- **Quelques questions pour t'aider :**

*Je t'invite à prendre un temps et d'écrire les réponses pour toi*

- Comment réagis-tu quand une personne refuse ton aide ?
- Comment réagis-tu quand tu aurais besoin d'aide ?
- Comment réagis-tu quand les autres pensent que tu as besoin d'aide, alors que non ?

## **Chapitre 2 : Maîtriser son espace physique, sujets et outils – sous partie 1 bonus 2 : Le placement**

- **Quelques questions pour t'aider :**

*Je t'invite à prendre un temps et d'écrire les réponses pour toi*

- o Dans tes réunions d'équipe, où t'installes-tu et pourquoi ?
- o Si tu faisais tes réunions d'équipe debout, quels changements de dynamique cela amenait ?
- o Que se passe-t-il en termes de dynamique quand certaines personnes sont assises, d'autres appuyées contre un mur et d'autres debout ?

## Chapitre 2 : Maîtriser son espace physique, sujets et outils – sous partie 2 : les postures du manager

- **Quelques questions pour t'aider :**

*Je t'invite à prendre un temps et d'écrire les réponses pour toi*

- o Parmi les 4 postures proposées, quelle est celle qui est la plus compliquée pour toi et pourquoi ?
- o Dans ton job de manager, où te situes-tu actuellement en tant qu'apprenant ?
- o Que te manque-t-il pour avancer ?

## Chapitre 2 : Maîtriser son espace physique, sujets et outils – sous partie 3 : le feedback

- **Quelques questions pour t'aider :**

*Je t'invite à prendre un temps et d'écrire les réponses pour toi*

- o Ecoutes-tu un feedback pour entendre ou pour répondre ?
- o Donnes-tu un feedback pour aider la personne à évoluer ou pour ton propre confort ?
- o Dans quelle mesure es-tu réellement ouvert à recevoir du feedback de tes équipes ?

- **Lien livre :**

 **Livre Feedback Radical Condor**

## Chapitre 2 : Maîtriser son espace physique, sujets et outils – sous partie 4 : favoriser la motivation

- **Quelques questions pour t'aider :**

*Je t'invite à prendre un temps et d'écrire les réponses pour toi*

- o A quoi observes-tu le niveau de motivation d'une personne ?

- o Et toi, quel est ton niveau de motivation actuel et quels sont les facteurs qui l'influencent ?
- o Quels sont pour toi les besoins les plus importants ?

## Chapitre 3 : Déléguer – sous partie 1 : déléguer

- **Quelques questions pour t'aider :**

*Je t'invite à prendre un temps et d'écrire les réponses pour toi*

- o Dans les cas où la délégation a été à la hauteur des attentes, que fais-tu concrètement après avoir observé le résultat ?
- o Dans les cas où la délégation n'a pas été à la hauteur des attentes, en quoi as-tu participé à ce résultat ?
- o Ton N+1 est mécontent du résultat d'une tâche qu'il/elle t'avait confié et que tu avais délégué, quelle va être ta réaction ?

## Chapitre 3 : Déléguer – sous partie 2 : clefs de voutes

- **Quelques questions pour t'aider :**

*Je t'invite à prendre un temps et d'écrire les réponses pour toi*

- o Quand tu réalises des contrôles, la personne est-elle prévenue ?
- o En cas de défaut, comment toi et ton équipe vous apprenez de cette expérience ?
- o Que faudrait-il pour avoir un niveau de confiance suffisant vis-à-vis d'une personne, pour réaliser une tâche spécifique et qui a précédemment fait défaut ?

## Chapitre 4 : De la théorie à la pratique

- **Quelques questions pour t'aider :**

*Je t'invite à prendre un temps et d'écrire les réponses pour toi*

- o Comment vis-tu le refus d'une personne d'évoluer ?
- o Combien de temps par semaine/mois es-tu prêt à investir dans l'évolution des membres de ton équipe ?
- o Combien de temps par semaine/mois investis-tu pour ta propre évolution ?