

# Ecosystème Managers – Quiz questions

- **Choix unique ▾** - Quel est le prérequis incontournable pour faire un recadrage ?
  - Avoir un cadre posé et partagé en amont
  - Etre en tête à tête
  - Décrire les faits (du D de DESC)

- **Remplir le vide ▾** - Avec les mots : Erreur - Faute et Incompétence

Lorsqu'on observe un comportement non souhaité et que :

- la frontière n'a pas été posée
- ou que la frontière posée a été respectée

est une **xxx**

Lorsqu'on observe un comportement non souhaité et que :

- la frontière a été posée et non respectée
- le dépassement a été involontaire

est une **xxx**

Lorsqu'on observe un comportement non souhaité et que :

- la frontière a été posée et non respectée
- le dépassement a été volontaire

est une **xxx**

- **Choix multiples ▾** - De quoi se compose le cadre du manager ?
  - L'entreprise
  - Clients
  - Equipe
  - Lois et réglementations
  - Soi même
- **Vrai ou Faux ▾** - Décider à la majorité est la meilleur des options ?

- Vrai
- Faux

- **Choix unique ▾ - Quel est la raison d'être du manager ?**

- Dégager le maximum de profil
- Améliorer durablement les résultats de l'équipe
- Etre l'expert du domaine gérer par l'équipe
- Réaliser les objectifs fixer par la direction

- **Vrai ou Faux ▾ - Une fois que le tableau a été crée, on n'y touche plus ?**

- Vrai
- Faux

- **Choix multiples ▾ - A quoi sert le tableau blanc pour un manager éthique ?**

- A contrôler individuellement les personnes
- A organiser la répartition de la charge de travail
- A faciliter l'entraide
- A favoriser la compétition entre les personnes
- A faciliter le pilotage de l'équipe
- A permettre une transparence au sein de l'équipe

- **Choix unique ▾ - Que nous apprennent la loi de Goodhart et l'effet Cobra ?**

- Que fixer un objectif via un indicateur va aboutir à des actions néfastes pour l'atteindre
- Que fixer un objectif via un indicateur est nécessaire pour qu'une personne passe à l'action
- Que fixer un objectif via un indicateur est la meilleur façon de piloter une activité

- **Choix multiples** ▾ - **Que retrouve t'on dans un dashboard, support du suivi d'équipe ?**
  - Synthèse
  - Suivi du plan d'actions
  - Suivi des indicateurs
  - Suivi des personnes
  - Suivi des projets
  
- **Choix unique** ▾ - **Comment déterminer si la production d'un indicateur est pertinente ?**
  - La direction le demande
  - C'est un indicateur qui permettra de prendre des décisions
  - Le rapport Service rendu Vs Coût de production
  
- **Vrai ou Faux** ▾ - **Peux ton procédé différemment que ce qui est écrit dans un MOS ?**
  - Vrai
  - Faux
  
- **Choix unique** ▾ - **Quelle phrase concernant la posture des managers est la plus juste ?**
  - C'est aux membres de l'équipe de s'adapter à leur manager
  - C'est aux managers d'adapter sa posture à chaque membres de l'équipe au cas par cas
  - Le manager s'adapte globalement là où en est l'équipe et reste dans une posture
  
- **Choix multiples** ▾ - **Quelle phrase est la plus juste au sujet de la motivation ?**
  - On peut motiver les personnes
  - On peut favoriser l'émergence de la motivation chez une personne

- La "carotte et le bâton" est la stratégie la plus rentable à long terme
- Répondre aux besoins des personnes est la stratégie la plus rentable à long terme

- **Vrai ou Faux** - Faut il faire que du feedback correctif ou que du feedback d'amélioration ?

- Faux
- Vrai

- **Choix multiples** - Quels éléments sont à reprendre dans une matrice de connaissances ?

- Savoirs faire
- Savoirs être
- Compétences transverses

- **Choix unique** - Dans l'exercice de la bénéficiaire arena, est-ce seulement ton équipe qui passe sur le grill

- Confronter l'équipe à une réalité sans (avec moins de) filtre(s)
- A obtenir un avis détaillé sur les services rendus par ton équipe aux bénéficiaires
- Identifier ce qui est important pour les bénéficiaires

- **Vrai ou Faux** - Faut il toujours chercher à améliorer la productivité ?

- Vrai
- Faux

- **Choix multiples** - Qui peux tu interroger, dans les autres équipe, lors de l'exercice de la Voix des bénéficiaires

- Manageurs
- Experts

- Utilisateurs
- **Choix unique ▼** - Sur quelle phase de la PSS est il le plus important de passer du temps ?
  - Définir le problème
  - Identifier les causes racines
  - Définir les solutions
  - Implémenter les solutions
  - Vérifier l'efficacité des solutions
- **Choix unique ▼** - Quelles sont les personnes qui font sens de mobiliser pour des Revues de process
  - Des utilisateurs du process
  - Des experts du process
  - Des personnes extérieurs au process
- **Choix unique ▼** - Dans la gestion d'un conflit, tu as tout intérêt à prendre un rôle de ...
  - Médiateur
  - Arbitre
  - Juge
  - Pacificateur
- **Choix unique ▼** - La régulation de groupe est un outil ...
  - pour traiter l'autre en adulte et lui laisser le choix de dire les choses ou d'assumer les silences
  - pour traiter l'autre en enfant et l'obliger à dire les choses, d'avouer les secrets
- **Choix multiples ▼** - Parmi cette liste, lesquels sont des points clefs à avoir en tête lors d'un recrutement ?

- Les compétences minimales requises
- Les conditions maximales à proposer
- Les valeurs de l'entreprise / de ton équipe
- L'état d'esprit et l'énergie recherchée
- Les points liés à la discrimination
- Le besoin de bras dans ton équipe

• **Remplir le vide** - Avec les mots : **Compétition - Collaboration - Coopération**

La **xxx**, c'est quand seul l'individu compte, le groupe n'existe pas.

La **xxx**, c'est quand on espère que les performances individuelles vont être au service d'un objectif commun

La **xxx**, c'est quand l'individu est capable d'une contre-performance si c'est utile au groupe

Dans la vidéo le distinguo entre Collaboration et Coopération n'est pas abordé, mais avec les éléments en ta possession, tu peux en déduire qui va où."

• **Vrai ou Faux** - La notion de consentement est elle applicable dans l'exercice de la notice personnelle ?

- Vrai
- Faux

• **Choix unique** - Parmi cette liste, laquelle des propositions relève de la faute et non de l'erreur pour un manager éthique ?

- L'utiliser à des fins de contrôle individuel des performances
- Mal calibrer le niveau de surchauffe
- Ne pas renseigner l'intégralité des tâches de production et hors production

• **Choix multiples** - A quoi sert la construction de plans de secours ?

- A. A être prêt au cas où le scénario prévu arrive

- B. A se muscler dans sa réaction dans le cas d'un scénario imprévu
  - C. A prendre de la hauteur sur son activité
  - D. Obiwan Kenobi (je devais le placer, dsl 😊)
- 
- **Choix unique ▾** - Quelles sont la ou les personnes à avoir accès à la carte d'identité recto/verso de l'équipe ?
    - Le manager uniquement
    - Le manager et tous les membres de son équipe
    - Le manager, son équipe et son N+1
    - Le manager, son équipe et l'ensemble de la ligne hiérarchique
- 
- **Choix multiples ▾** - Quels sont les objectifs du Go & See ?
    - Contrôler le travail réalisé, l'ambiance et la culture
    - Créer du lien avec les personnes
    - Faire du feedback
    - Accélérer la résolution de problème
    - Cascader l'information plus rapidement (dans les 2 sens)
- 
- **Choix unique ▾** - En ton absence ou celle de ton N+1, l'écosystème managérial continue-t-il de fonctionner ?
    - Totalement
    - Partiellement
    - Pas du tout