



# Diagnostic Management et Motivation

## Qu'est-ce qui va bien ? Qu'est-ce qu'il faut améliorer ?

Cette grille, à adapter au contexte de chaque entreprise, est destinée à faciliter la mise en avant des priorités à traiter en termes de management d'équipe.

Les réponses à donner concernent le ressenti global de l'évaluateur qui utilise la grille. *Exemple : le taux d'absentéisme peut être noté globalement satisfaisant alors qu'un collaborateur, à titre particulier, pose des problèmes sur le plan de sa présence dans l'entreprise.*

	<i>Très satisfaisant</i>	<i>Satisfaisant</i>	<i>A surveiller</i>	<i>Problème crucial</i>	<i>Non évalué ou sans objet</i>
<b>LA TOUTE PREMIÈRE IMPRESSION</b>	–	–	–	–	–
Ambiance générale interne (1 <sup>ère</sup> impression ressentie de l'extérieur)					
Motivation des collaborateurs par rapport à leur travail (1 <sup>ère</sup> impression ressentie de l'extérieur)					
Relations des collaborateurs avec leur manager direct (1 <sup>ère</sup> impression ressentie de l'extérieur)					
Taux d'absentéisme					
Importance du turnover (départs de salariés)					
Fierté des collaborateurs vis-à-vis de leur entreprise					
<b>LES COLLABORATEURS</b>	–	–	–	–	–
Effectif adapté aux nécessités de l'entreprise					
Répartition adaptée en termes d'âge, d'ancienneté, de présence homme/femme...					
Qualifications et expériences professionnelles					

Types de contrats de travail					
Mise à jour régulière des compétences de chacun					
Qualité du travail accompli : précision, fiabilité...					
Volume de travail accompli : quantité, régularité du rythme, rapidité d'exécution...					
Assiduité, ponctualité					
Respect des consignes et des procédures					
Réactivité, capacité d'adaptation					
Esprit d'initiative, capacité d'anticipation					
Autonomie, sens des responsabilités					
Esprit d'équipe, entente générale					
Participation à la vie de l'entreprise					
Loyauté vis-à-vis de l'employeur					
Présence de profils "difficiles"					
Niveau des rémunérations par rapport au marché					
Niveau des rémunérations annexes : mutuelle, titres restaurant, avantages divers...					
Fréquence de recours aux Prud'hommes					
<b>LE TYPE DE MANAGEMENT PRATIQUÉ</b>	-	-	-	-	-
Capacité individuelle du manager à décider et à prendre les grandes décisions					
Capacité à dire "non", à trancher quant il le faut					
Capacité à fixer des objectifs collectifs et individuels et à les communiquer clairement					
Capacité à déléguer et à faire confiance					
Capacité à valoriser la prise d'initiatives par les collaborateurs : encouragements, accompagnement, droit à l'erreur...					

Capacité à pratiquer personnellement la reconnaissance des mérites individuels : remerciement, valorisation psychologique des collaborateurs...					
Capacité à pratiquer personnellement la reconnaissance des mérites collectifs : remerciements, succès fêtés...					
Capacité à écouter ses collaborateurs et à réellement tenir compte de leur avis					
Capacité à détecter et à résoudre les conflits					
Capacité à être cohérent entre ses discours et ses actes					
Capacité à être un manager "charismatique" : enthousiasme, effet d'entraînement sur les collaborateurs					
<b>L'ORGANISATION INTERNE</b>	-	-	-	-	-
Degré d'autonomie du manager par rapport à son éventuelle hiérarchie					
Degré d'autonomie accordée aux collaborateurs par leur manager					
Existence claire d'un organigramme officiel (attributions et responsabilités)					
Degré de délégation de responsabilités aux collaborateurs					
Existence d'un projet global d'entreprise et communiqué aux collaborateurs					
Existence d'objectifs collectifs clairs					
Application d'un système de reconnaissance des mérites collectifs					
Existence d'objectifs individuels clairs					
Evaluation personnalisée régulière de chaque collaborateur					
Application d'un système de reconnaissance des mérites individuels					
Application d'un système clair de sanctions					
Connaissance par les collaborateurs du système de management de la qualité, des procédures ou instructions spécifiques à leur poste de travail					

Existence d'une logique d'allègement des procédures diverses					
Existence d'une logique d'allègement des procédures de reporting					
Organisation régulière de réunions d'amélioration du fonctionnement de l'entreprise					
Prise en compte par le manager des problèmes matériels rencontrés par les collaborateurs dans l'entreprise.					
Capacité du manager à citer 3 actions récentes qu'il a menées pour améliorer les conditions de travail dans son équipe.					
Possibilités d'évolution interne (promotion)					
Existence d'un système de formation interne ou externe					
Gestion des plannings : répartition des tâches, horaires, congés...					
<b>RECRUTEMENTS</b>	-	-	-	-	-
Facilités de recrutement dans la branche professionnelle et dans l'entreprise					
Définition précise des profils "postes et candidats" avant les procédures de recrutement					
Utilisation de méthodes de recrutement ayant fait leurs preuves					
Existence d'un tuteur nommé désigné pour l'accompagnement des personnes nouvellement embauchées.					
Existence d'un dossier d'accueil					

**Au vu des résultats, mes priorités en matière de management et de motivation d'équipe...**

**Priorité 1**

**Priorité 2**

**Priorité 3**