

Test de positionnement : Coaching

Nom

Prénom

Date

Objectif :

Ce test a pour but d'évaluer vos connaissances et compétences actuelles en coaching et management afin de déterminer les besoins spécifiques pour une formation adaptée.

1. Connaissance des principes du coaching

Question : Qu'est-ce qui distingue le rôle d'un coach de celui d'un manager traditionnel ?

- A) Le coach donne des instructions claires sur les tâches à réaliser.
 - B) Le coach aide à développer l'autonomie et le potentiel de ses collaborateurs.
 - C) Le coach évalue les performances uniquement sur les résultats.
 - D) Le coach se concentre principalement sur les processus organisationnels.
-

2. Écoute active

Question : Lorsqu'un collaborateur partage un problème, quelle est la meilleure attitude à adopter ?

- A) Proposer immédiatement une solution basée sur votre expérience.
 - B) L'écouter attentivement sans l'interrompre, puis reformuler pour valider votre compréhension.
 - C) Comparer son problème à des exemples similaires rencontrés dans l'équipe.
 - D) Minimiser le problème pour maintenir un climat positif.
-

3. Motivation des collaborateurs

Question : Selon vous, quel levier est le plus efficace pour motiver durablement une équipe ?

- A) Offrir des primes ou récompenses financières.

Mise à jour OCTOBRE 2024

- B) Reconnaître les efforts et encourager régulièrement.
 - C) Donner plus de responsabilités sans augmenter la charge de travail.
 - D) Sanctionner pour éviter les erreurs futures.
-

4. Gestion des conflits

Question : Comment réagissez-vous face à un désaccord important entre deux membres de votre équipe ?

- A) Laissez-les résoudre leur problème seuls, cela renforce leur autonomie.
 - B) Intervenez rapidement pour imposer une solution juste et équitable.
 - C) Jouez le rôle de médiateur pour comprendre leurs points de vue et trouver une solution commune.
 - D) Évitez d'intervenir pour ne pas aggraver le conflit.
-

5. Vision et objectifs

Question : Comment aidez-vous vos collaborateurs à atteindre leurs objectifs ?

- A) En fixant des objectifs SMART (spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et temporels).
 - B) En leur laissant la liberté totale de définir leurs propres priorités.
 - C) En leur assignant des tâches précises sans discuter des objectifs.
 - D) En vous concentrant uniquement sur les résultats à la fin d'un projet.
-

6. Feedback constructif

Question : Comment donnez-vous un feedback à un collaborateur qui a commis une erreur ?

- A) En soulignant uniquement les aspects à corriger pour aller à l'essentiel.
 - B) En adoptant la méthode sandwich : un compliment, une critique, un encouragement.
 - C) En abordant la situation dans une réunion de groupe pour favoriser la transparence.
 - D) En évitant le feedback pour ne pas démoraliser la personne.
-

7. Prise de décision collaborative

Question : Comment intégrez-vous votre équipe dans le processus de prise de décision ?

- A) Vous consultez toujours vos collaborateurs avant de décider.
 - B) Vous prenez la décision seul, puis vous informez l'équipe.
 - C) Vous proposez une solution et ouvrez la discussion pour recueillir leurs avis.
 - D) Vous déléguez complètement la prise de décision à l'équipe.
-

8. Gestion du stress et des émotions

Question : Comment gérez-vous le stress au sein de votre équipe ?

- A) En ignorant le stress pour éviter qu'il prenne de l'ampleur.
 - B) En identifiant les causes et en proposant des solutions adaptées à chacun.
 - C) En imposant des délais stricts pour maintenir la pression productive.
 - D) En organisant des activités de détente régulièrement sans chercher à identifier les causes.
-

9. Adaptabilité

Question : Un changement majeur est annoncé dans votre organisation. Quelle est votre première réaction en tant que manager ?

- A) Vous attendez d'en savoir plus avant d'en parler à l'équipe.
 - B) Vous rassurez immédiatement l'équipe en minimisant l'impact du changement.
 - C) Vous impliquez l'équipe pour anticiper les impacts et adapter votre stratégie ensemble.
 - D) Vous appliquez strictement les nouvelles directives sans les remettre en question.
-

10. Auto-évaluation

Question : Sur une échelle de 1 (faible) à 5 (excellent), comment évaluez-vous vos compétences actuelles dans les domaines suivants :

- Coaching (écoute, développement des collaborateurs)
 - Leadership (inspiration, vision)
 - Communication interpersonnelle
 - Gestion des conflits
-