

MANAGEMENT D'ÉQUIPES



« L'enfer, c'est les autres »

Jean-Paul Sartre

PLAN DU MODULE Management d'Équipe

Introduction au Management d'Équipes et Dynamique d'Équipe

Principes de base du management d'équipes; différences entre gestion et leadership.

Formation des équipes et étapes de développement; importance de la diversité.

Communication efficace au sein de l'équipe; introduction aux dynamiques d'équipe et gestion des premiers conflits.

Leadership et Styles de Leadership

Exploration des différents styles de leadership et leur impact sur la performance d'équipe.

Autodiagnostic du style de leadership des participants

Techniques de motivation; comment identifier les besoins de motivation des membres de l'équipe.

Planification et Gestion de Projets en Équipe

Fondamentaux de la gestion de projets; méthodologies Agile et Scrum.
Rôles au sein d'une équipe projet et allocation des ressources.

Techniques de suivi de projet; utilisation d'outils de gestion de projet

Évaluation de la Performance et Gestion des Conflits

Méthodes d'évaluation de la performance d'équipe; mise en place d'indicateurs de performance clés (KPIs).

Techniques de feedback constructif; résolution de conflits au sein de l'équipe.

Gestion des performances faibles

Développement des Équipes et du Leadership Personnel

Stratégies pour le coaching et le développement des compétences en équipe.

Importance du développement personnel pour les leaders; planification du développement personnel en leadership.

Synthèse du cours et application des connaissances

GESTION DE LA PERFORMANCE

DIAGNOSTIC
Analyse par Processus

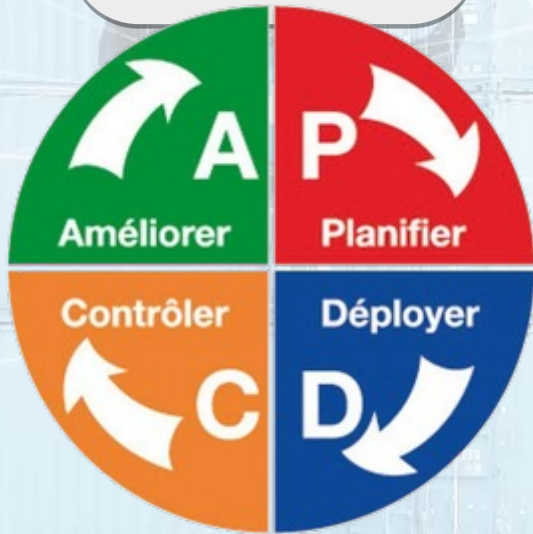
PLAN STRATEGIQUE
TABLEAU DE BORD

PLAN TACTIQUE
TABLEAU DE BORD

PLANS D' ACTIONS
QQOQCCP

OBJECTIFS SMART
ATTEINTE DES RESULTATS

ACCOMPAGNEMENT
FORMATION
**EQUIPE
PROJET**



**RECUEIL INFORMATIONS
ESSENTIELLES**

**CALCUL D'ENJEUX
CHOIX DES PRIORITES**

CHOIX DES INDICATEURS

ANALYSE ISHIKAWA
Choix des actions Mobilisation des ressources

MESURE DES RESULTATS



SMART

Spécifique



Mesurable



Attrayant



Réaliste



Défini dans
le temps



PESTEL

Facteurs Interdépendants

LÉGAL

- Lois sur les monopoles
-
- Droit du travail
-
- Normes et Sécurité

POLITIQUE

- Politique fiscale
-
- Protection sociale

ÉCONOMIQUE

- Cycles économiques
-
- Évolution du PNB
-
- Politique monétaire

ORGANISATION

ÉCOLOGIE

- Traitement des déchets
-
- Consommation d'énergie

TECHNOLOGIE

- Nouvelles découvertes
-
- Taux d'obsolescence
-
- Dépenses publiques de R&D

SOCIOCULTUREL

- Démographie
-
- Distribution des revenus
-
- Mobilité sociale

Assertivité



Le modèle
Thomas Kilmann
propose
5
approches de
résolution
de conflit.

Un membre de l'équipe ne remplit pas ses objectifs régulièrement

Un membre de l'équipe manque de compétences nécessaires pour accomplir ses tâches

Un collaborateur semble démotivé et sa productivité a baissé

Inadéquation entre les compétences de l'employé et les responsabilités assignées

Un employé fait des erreurs répétitives dans son travail

Les objectifs fixés sont régulièrement non atteints par plusieurs membres de l'équipe

Manque d'initiative ou de responsabilité personnelle dans l'équipe

Conflits persistants entre membres de l'équipe affectant la performance

Un employé traverse une période difficile sur le plan personnel affectant son travail.

Malgré les interventions, aucun progrès n'est observé sur une longue période

COMMENT GÉRER CES DIFFÉRENTES SITUATIONS ?