

# MANAGEMENT D'ÉQUIPES



"Connais-toi  
toi-même. »

*Socrate*



# 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



# Comment passer d'un groupe à une équipe performante ?

## 7 phases de la performance d'une équipe

Qu'est-ce que je fais là ?

**Orientation**

**1**

*Donner du sens (Pourquoi ? Et enjeux)*

Qui es-tu ?

**Construire la confiance**

**2**

*Charte de fonctionnement*

Qu'allons-nous faire ?

**Clarifier les objectifs**

**3**

*SMART / Niveaux logiques de Dilts*

Comment allons-nous procéder ?

**Engagement**

**4**

*Construction de la solution RACI*

**Mise en œuvre**

**5**

*Plan d'actions SMART*

Qui, Quoi, Comment et Quand ?

**Réussite**

**6**

*Fêter les réussites / Encore et encore*

Bravo !

**Renouveau**

**7**

*Ancrer ce mode fonctionnement et imaginer la suite. REX*

Avons-nous un nouveau défi ?

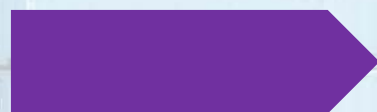
Phases de développement

Phases de performance



## Distinction entre Coaching, Mentorat, et Gestion de la Performance

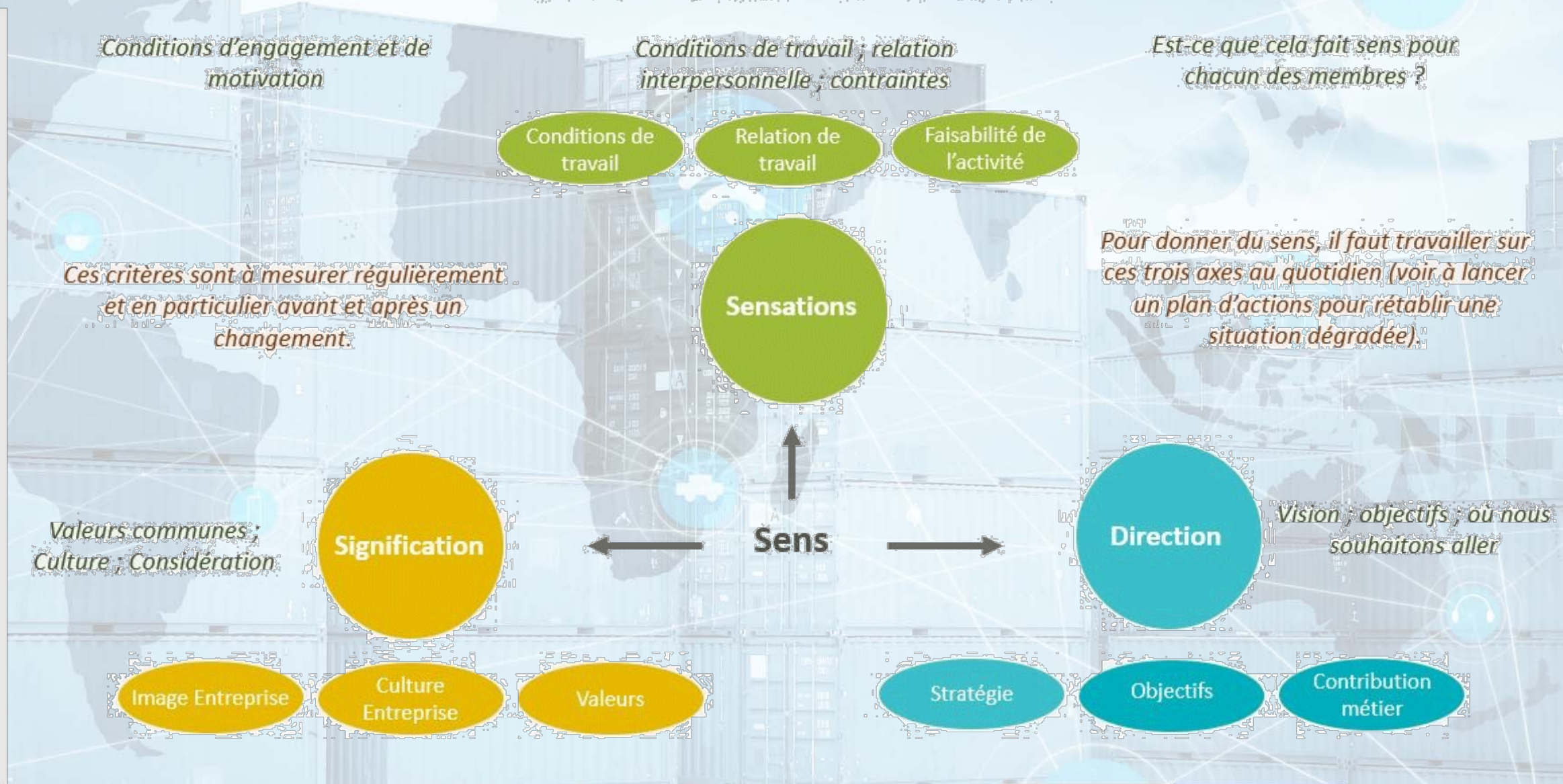
- Coaching : Centré sur le développement des compétences et la réalisation des objectifs à court terme.
- Mentorat : Relation de long terme où un mentor expérimenté partage sa sagesse et son expérience.
- Gestion de la Performance : Processus structurel évaluant la performance des employés en fonction des objectifs de l'organisation.



**Établissement de la confiance et de la sécurité**  
**Clarification des objectifs**  
**Amélioration de la communication**  
**Développement des compétences**  
**Responsabilisation**  
**Soutien à la collaboration**  
**Adaptabilité et apprentissage continu**  
**Focus sur les résultats**  
**Évaluation et rétroaction**  
**Soutien émotionnel**



# Qu'est ce qui fait sens au travail ?





Créer ou renforcer  
l'identité d'un groupe

Renforcer la  
cohésion et la  
solidarité

Transformer les  
résistances au  
changement

Partager une vision  
commune

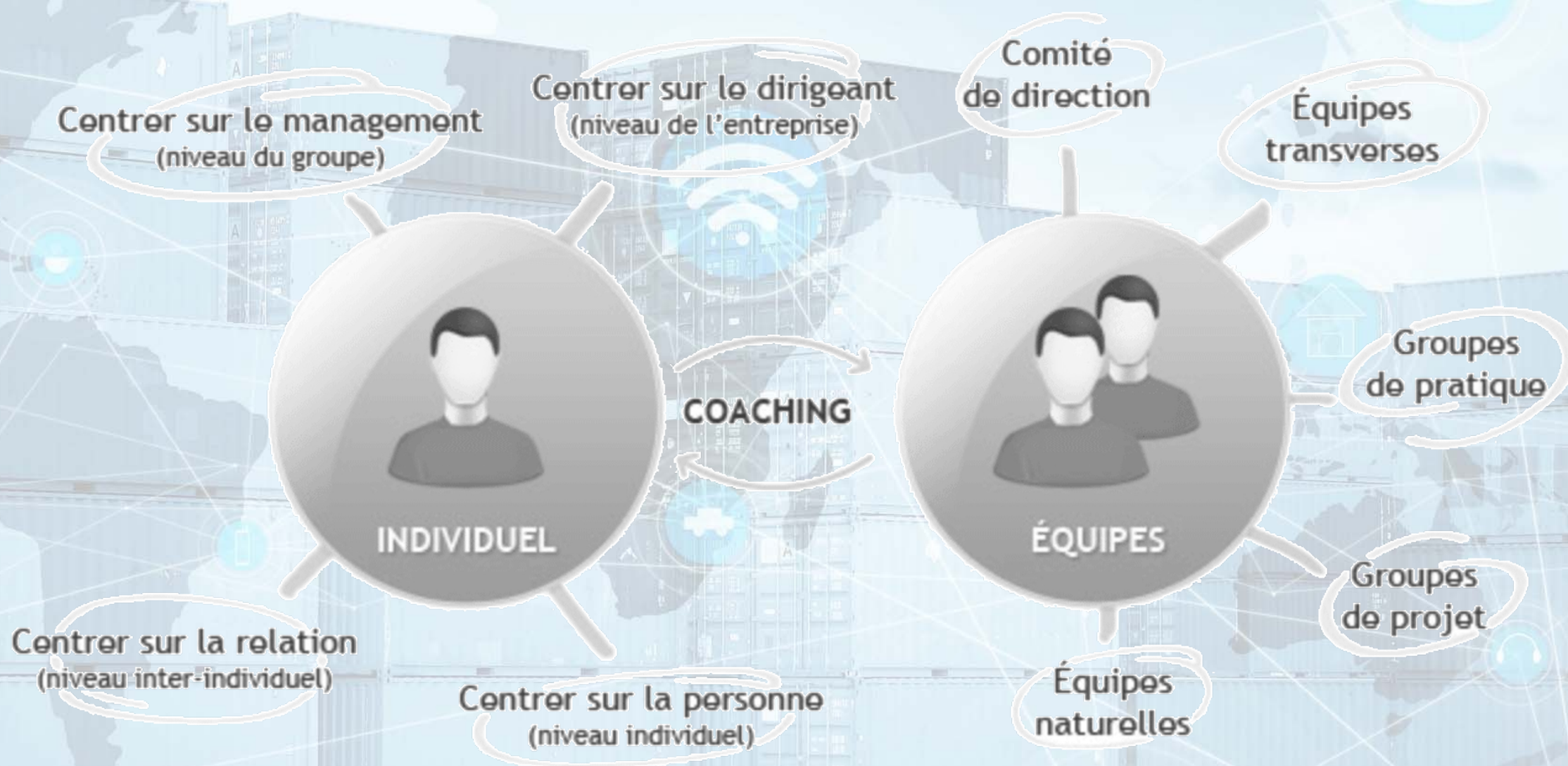
Apprendre à  
travailler ensemble



Responsabiliser les  
membres d'une équipe

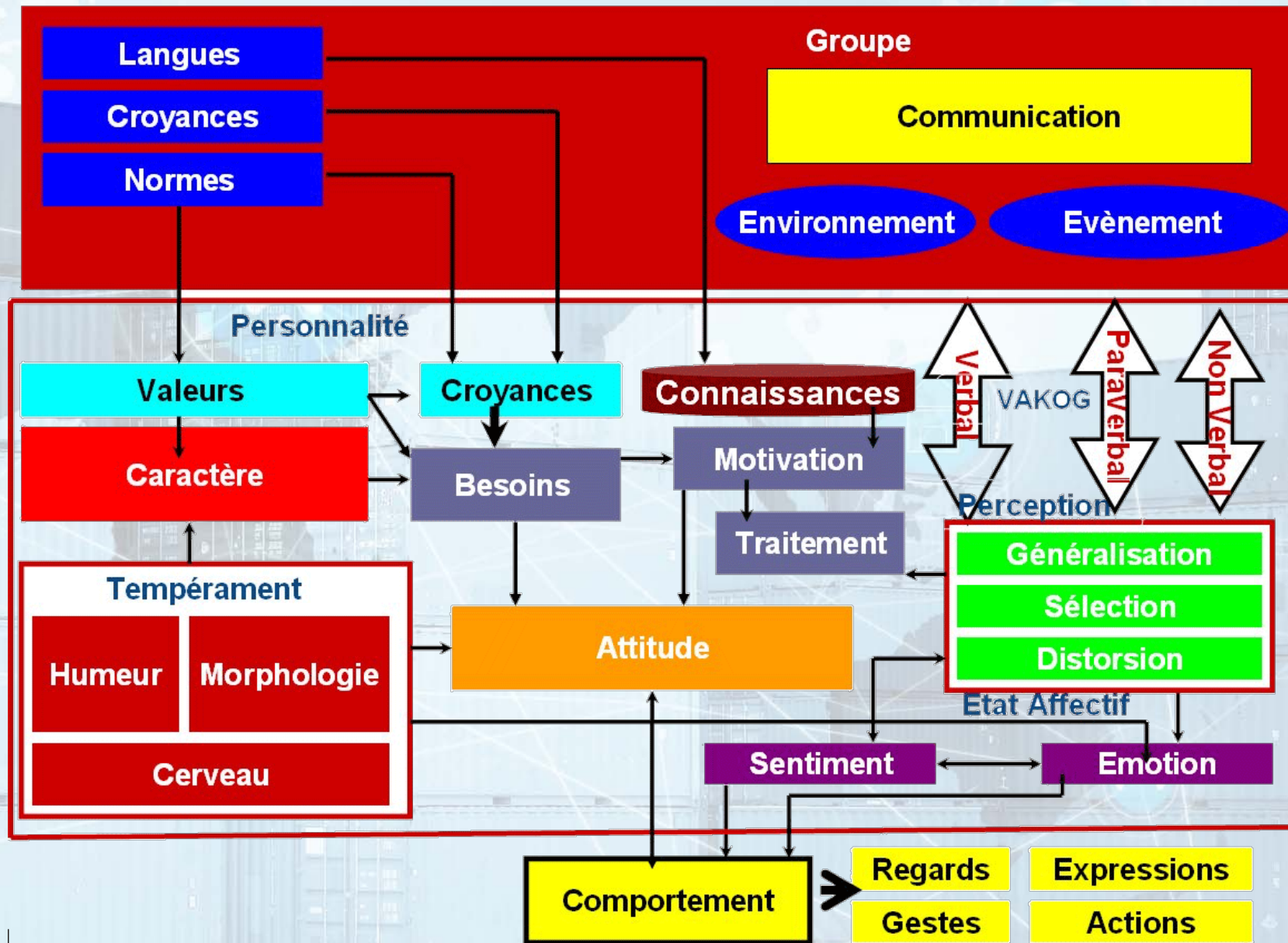
Mobiliser les équipes  
autour d'un projet

Améliorer le  
fonctionnement  
de l'équipe





# ECOSYSTEME DU DÉVELOPPEMENT PERSONNEL





**D**

Décrire les faits sans émettre de jugement et sans généraliser la situation

**E**

Exprimer son ressenti et ses sentiments face aux faits mentionnés dans l'étape précédente.

**S**

Spécifier la solution attendue au problème rencontré. Il faut suggérer et faire suggérer les solutions possibles.

**C**

Conclure positivement en soulignant les solutions trouvées et ce que cela implique pour chacun des interlocuteurs.

## LES TECHNIQUES DE COMMUNICATION AU CŒUR DU MANAGEMENT D'ÉQUIPES



# La méthode OSBD (CNV)

Emetteur : je m'exprime

Récepteur : j'écoute

Observation(s)

Observer les faits sans les interpréter ni les juger

Observation(s)

Sentiments

Exprimer ses sentiments de manière authentique et sincère

Sentiments

Besoin(s)

Identifier les besoins qui se cachent derrière nos émotions

Besoin(s)

Demande(s)

Faire une demande claire et concrète

Demande(s)

