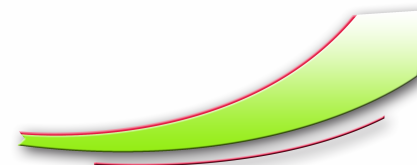


La performance de l'entreprise repose sur les hommes et les femmes
qui la composent.



Management & Progression

Bâtir son équipe sur le roc !

Proposition d'intervention pour le diagnostic et la relance des équipes

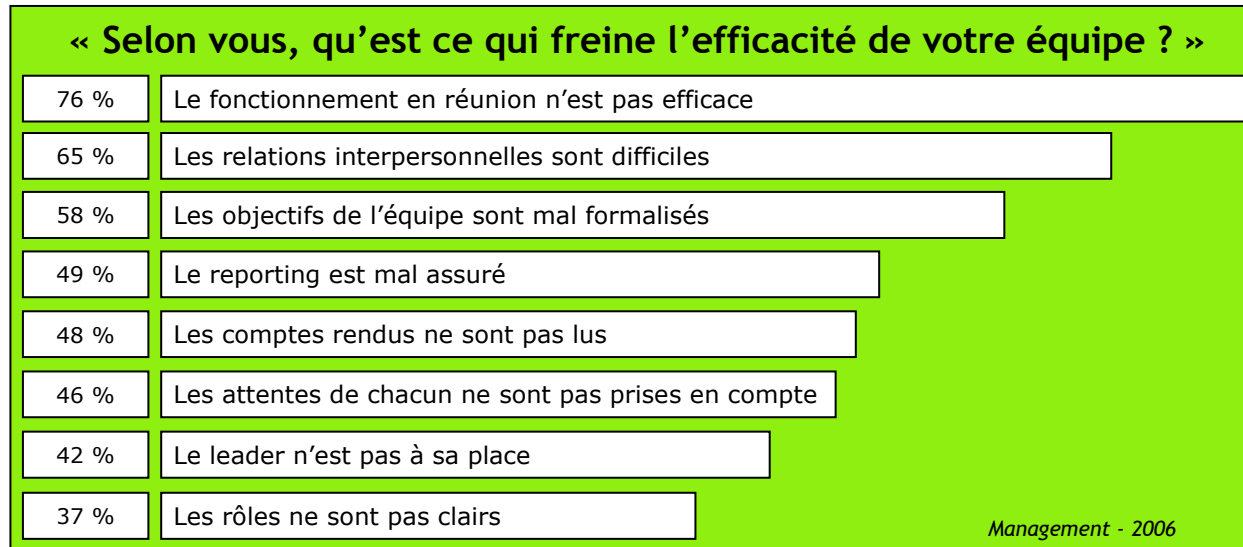
Management & Progression

Nicolas de Montgolfier

Constat
Analyse
Mise en oeuvre
Pratiquement

Le constat

Les équipes qui ne fonctionnent pas bien présentent les mêmes difficultés



Les causes du mauvais fonctionnement sont dues à 3 facteurs essentiels :

- **La structure même de l'équipe (les objectifs, les rôles, le leader) c'est pas stable**
- **Le fonctionnement collectif (réunion, reporting, comptes-rendus, etc.) est difficile**
- **Les relations interpersonnelles entre les membres ne sont pas saines**



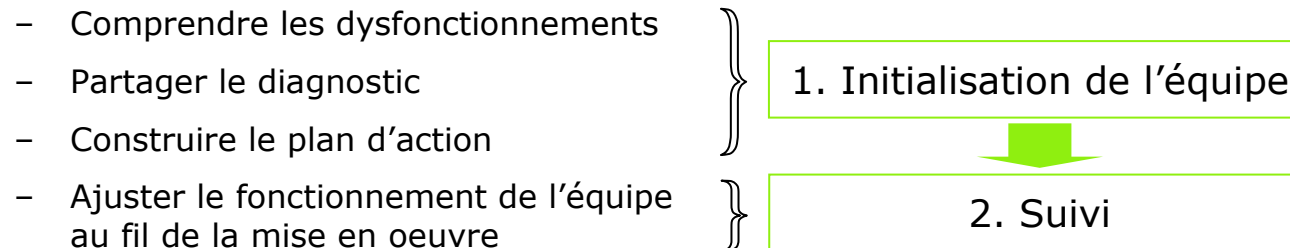
L'analyse

les dysfonctionnements sont dus à des fondations trop fragiles

- **Le temps dépensé pour initier l'équipe est indispensable pour la faire durer !**

- 1. Construire des référentiels communs
Partager l'ambition et établir la confiance**
- 2. Mettre en place un « code » partagé
Définir des objectifs « quoi » et « comment »**
- 3. Elaborer les processus de fonctionnement
S'accorder sur les rôles et responsabilités**
- 4. Mesurer la performance
Générer du feed-back et ajuster les comportements**

- **L'accompagnement de l'équipe se réalise suivant les phases**

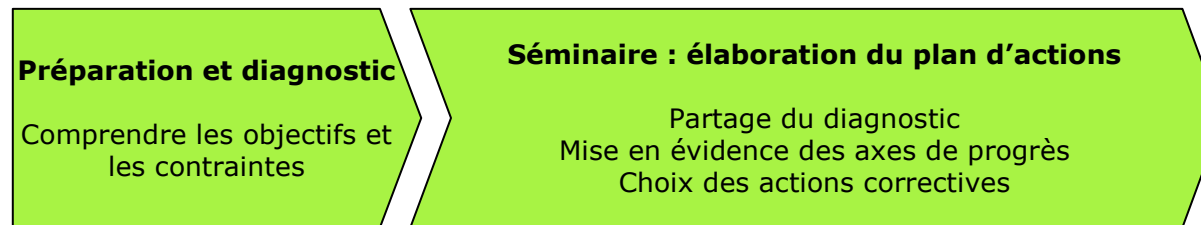


Constat
Analyse
Mise en oeuvre
Pratiquement

La mise en œuvre

1. L'initialisation de l'équipe : Comprendre et mettre en place les nouveaux modes de fonctionnement

- **Les différents acteurs du projet sont impliqués**
 - Le donneur d'ordre :
 - Lors d'un entretien initial, il permettra de comprendre les objectifs et les contraintes de l'équipe
 - Chaque membre de l'équipe :
 - A l'aide d'un questionnaire spécifique, il donnera son opinion sur les points positifs et les axes de progrès de l'équipe
 - L'équipe à part entière :
 - Dans le cadre d'un séminaire d'1 journée, elle construira le plan d'action pour se relancer
- **Durée moyenne d'intervention : 2 jours**



Les pièges à éviter

- Confondre « diagnostic » et « sanction »
 - Les membres de l'équipes doivent être rassurés sur la finalité de la démarche
- Penser que les objectifs de l'équipe sont seulement d'ordre technique
 - L'équipe est aussi une « communauté », la structure et le fonctionnement de celle-ci répondent à des règles spécifiques qu'on ne peut négliger



Constat
Analyse
Mise en oeuvre
Pratiquement

La mise en œuvre

2. Le suivi :

Au-delà du séminaire : accompagner sur la durée pour palier les dérives

- **Le consultant est présent aux réunions de travail**
 - Par exemple : 1 tous les 2 mois
- **Il participe aux travaux de l'équipe en assumant des rôles précis :**

1.

Observation + miroir :

- Constater les progrès, relever les nouveaux dysfonctionnements

2.

Animation éventuelle :

- Apport de techniques d'animation, de résolution de problème, etc.

3.

Formation parfois :

- Apports particuliers spécifiques

Les pièges à éviter

- Le consultant s'engage dans le contenu
 - Le rôle du consultant est de guider le groupe dans son évolution et sa maturité.
 - Il est donc nécessairement en retrait par rapport aux finalités du travail du groupe.



Constat
Analyse
Mise en oeuvre
Pratiquement

Pratiquement

- **L'intervention se déroule de la façon suivante :**

1. L'initialisation

1. Rendez-vous avec le donneur d'ordres lancement de la démarche auprès des acteurs :
réunion avec les membres de l'équipe :
 - Explication, introduction du questionnaire de diagnostic
2. Les acteurs de l'équipe réalise le questionnaire et le restitue à Management & Progression
3. Le séminaire, sur 1 jour, réunit les membres de l'équipe :
 - L'équipe travaille ensemble pour mettre en évidence les axes de progrès de l'équipe et le plan d'actions nécessaires.
 - C'est un séminaire conviviale et respectueux. Des apports théoriques permettent de comprendre les situations, des exercices de groupe permettent de les illustrer.
4. Un compte rendu est restitué.

2. Le suivi

- Le consultant participe à 4 réunions de travail et renvoie au groupe sa propre image pour le remettre sur les rails décidées lors du séminaire.
- Il est le garant du processus de groupe.

- **Le coût de l'intervention (décrite plus haut) : 3 000 € HT**

- Contacter : Nicolas de Montgolfier
 - contact@management-progression.fr
 - (33) 2 40 40 98 96

Consultant et formateur,
Spécialiste organisation et management,
Lourde expérience métier.
Intervention sur la France et la Belgique.

