



Learn & Lunch 14 septembre 2018

Comment fédérer mes équipes autour d'un projet ?

Intervenant : Olivier Wattel, d'Altitude Consulting ; crée en 2008, le cabinet Altitude Consulting est spécialisé en bilan de compétences, formation personnalisée et en coaching.



<http://www.altitudeconsulting.fr/>

1. Un projet partagé, une vision de repère qui rassure et donne sens



L'objectif en tant que manager et de faire vivre **la stratégie de votre entreprise** par le choix et le suivi des objectifs confiés à vos équipes. Pour fédérer ses équipes, le manager doit donner des objectifs clairs, simples, mesurables et précis. Ces objectifs doivent être alignés sur la stratégie de l'entreprise, et être logiques pour que vos salariés **trouvent du sens** à leurs actions. Chacun des membres de l'équipe doit avoir l'impression de jouer un rôle important.

L'**outil MOST (mission, objectifs, stratégie et tactiques)** peut être utile en phase d'analyse de projet pour fixer des objectifs en fonction du niveau du collaborateur dans l'entreprise.

Dans quelle **MISSION** s'inscrit le projet ? On part donc de la mission qui est la vision à long terme du projet.

On réfléchit donc avec cette vision long terme :

- Que va apporter mon projet à l'organisation ?
- Quels sont les **bénéfices** pour l'organisation que l'on peut attendre à long terme de ce projet ?

La mission est donc la raison d'être du projet.

Pour en savoir plus sur l'outil MOST : [consulter l'article](#).

Des formules telle que « *il faut* » sont à bannir de votre vocabulaire, car elles impliquent instantanément une pression de votre part sur vos collaborateurs. La formule « *ce que je souhaite réussir avec mes équipes* » est plus fédératrice et porteuse de sens !

2. Un management valorisant

En tant que manager, vous devez faire des remarques objectives. Celles-ci doivent permettre de faire avancer le projet sur lequel l'équipe travaille. Ces remarques sont constructives et sont là pour que la personne s'en serve et les réutilise à l'avenir afin de ne plus faire les mêmes erreurs. Vous devez également apprendre à connaître **les points forts et points faibles** de chacun de vos collaborateurs pour utiliser au mieux le « potentiel » de chacun et leur proposer des « réglages » si des points faibles sont identifiés.

A: Les points FORTS / Faibles

Les **points forts** sont les actions que je fais naturellement, avec plaisir et qui ne me demande pas d'effort. Pour bien manager vos équipes, vous devez apprendre à connaître les points forts de collaborateurs – et cela passe également par une bonne connaissance de vous-même ! **N'hésitez pas à appuyer sur ces points forts pour valoriser vos collaborateurs.**

Les **points faibles**, comme par exemple, « être à l'aise au téléphone » peut-être parfois dû parfois à une « **scène fondatrice** » négative pour le collaborateur. Une scène fondatrice est une scène, positive ou non, qui marque profondément un individu et qui oriente ses choix de vie. De là peuvent découler des passions, des points forts, des zones de plaisir ou une motivation revancharde qui va nous donner l'énergie de ne plus revivre la même déconvenue. Il faut donc être très prudent sur la gestion de ces points faibles : une formation peut être adaptée, mais parfois, un coaching peut être nécessaire (pour transformer la scène fondatrice).

Pour encourager vos équipes, des remarques positives, des « **strocks** » (signe de reconnaissances) doivent également être faites chaque jour. Félicitez votre équipe en cas de réussite, évoquez les qualités, les atouts de chacun. Cela les motivera d'autant plus et les incitera à être plus productifs. Ce sentiment que vous leur accordez de l'importance leur donnera plus de motivation pour travailler : « *Vous faites un boulot de dingue !* », « *Super boulot !* »

B: Mode solutions + que problèmes

Penser en termes de solutions est différent de penser en termes de résolution du problème. Le changement de point de vue consiste à ne pas chercher des solutions aux problèmes mais bien de nouvelles façons d'agir et d'interagir avec son environnement.



3. Focus cœur de métier : Travailler les gestes simples et attitudes gagnantes au quotidien

Un management valorisant passe par aussi par **le dynamisme** que vous transmettez à vos équipes. En faisant preuve d'enthousiasme et de motivation, vous communiquerez votre énergie à vos collaborateurs. Les personnes impliquées auront d'autant plus envie de vous suivre.

Essayer également de maintenir une **bonne ambiance** : La bonne ambiance est primordiale au bon fonctionnement d'une équipe. C'est elle qui induit la cohésion de l'équipe et influe sur la productivité. Une équipe où règne une bonne ambiance est d'autant plus productive car d'autant plus motivée. Votre équipe doit sentir que vous êtes là pour la soutenir et renforcer la cohésion. Vous devez également faire attention à ne pas mélanger les compétences et l'affectif, un collaborateur avec qui vous vous entendez bien, n'est pas forcément plus compétent (ce qu'on appelle le **clean management**).

4. Un exercice pratique : le minigolf



L'objectif est d'utiliser le sport au service du management. A chaque sport peut correspondre une posture gagnante à développer au sein de l'entreprise.

Le golf est un excellent moyen de comprendre l'importance d'un management apaisé, tout en gardant en tête l'importance d'atteindre son objectif

L'exercice proposé par **Altitude Consulting** est d'accompagner les managers dans l'analyse de leurs postures, leurs réactions lors d'exercices de golf, et de les transposer dans le management au sein de leur entreprise.

Ce type d'accompagnement participe au développement de la qualité de vie au travail par une prise de conscience des bienfaits des stratégies mentales de la réussite et d'une pratique sportive régulière. Cela permet également d'aider les managers et les salariés à s'épanouir pour donner la pleine mesure de leur potentialité.

Réalisé en groupe, comme lors de l'atelier, l'exercice permet également de faciliter les interactions entre les participants et de mettre en valeur l'importance des encouragements, des conseils prodigués sur la personne réalisant l'exercice, et sur sa réussite.

5. L'exemple de la patrouille de France



La Patrouille de France, ce sont ces figures aériennes incroyables effectuées par huit avions à six cents kilomètre-heure et à deux mètres les uns des autres. L'exercice réalisé par cette équipe est impressionnant et reflète la synchronisation parfaite des huit pilotes.

Quel est le secret de cette équipe ? La séance de briefing dans la vidéo ci-dessous dévoile quelques pistes.

Vidéo - Quand la Patrouille de France « fait la musique » : <http://www.aeronestv.com/fr/lifestyle/comment-ca-marche/1176-quand-la-patrouille-de-france-fait-la-musique.html>

Le briefing est un moment crucial avant le vol des pilotes. Le leader communique à son équipe ce qu'il va faire au cours du vol pour qu'ils préparent les figures et leur enchaînement.

Tout se dirige à la voix. La douceur, le calme et la concentration du leader sont frappants. Avec seulement un niveau hiérarchique le leader fait partie intégrante du groupe auquel il insuffle le rythme. Un groupe où règne une forme de bienveillance et de reconnaissance mutuelle, chaque membre de l'équipe étant coopté par les autres et les places clairement attribuées. Chacun a la responsabilité d'un élément vital, le leader assurant la sécurité du groupe.

Impulser le rythme, veiller à la sécurité de tous, faciliter les retours d'expérience et privilégier l'écoute, une belle **source d'inspiration** pour fédérer ses équipes !