

Créer une dynamique d'équipe



Résurgo
L'ÉCOLE

Formation au management

Programme des 10 séances sur 10 jours

1. Mettre en œuvre une posture managériale humaniste
2. Animer mes réunions et communiquer avec mon équipe
3. Prendre en compte ma communication non verbale avec l'équicoaching
4. Prendre en compte l'environnement interne et externe de ma structure et élaborer une stratégie
5. Analyse des processus et résolution de problème
6. Impliquer les équipes en mode projet
7. Gérer concrètement les ressources humaines
8. Interagir avec les autres acteurs de son territoire
9. **Créer une dynamique d'équipe**
10. Mener le changement



L'égrégoire

« L'égrégoire s'est formé entre ces femmes venues risquer leur vie pour un objectif commun : repousser leurs propres limites »



Tour de table



- Un mot sur votre plan d'action ?
- Le travail d'équipe, ça a quel gout pour vous ?
- Vos attentes ?

Ordre du jour

- En remontant aux sources..
- Caractéristiques d'un groupe humain
- La confiance
- La patrouille de France
- Les styles sociaux



Révisions

Deux pizzas

Normes

Instinct grégaire

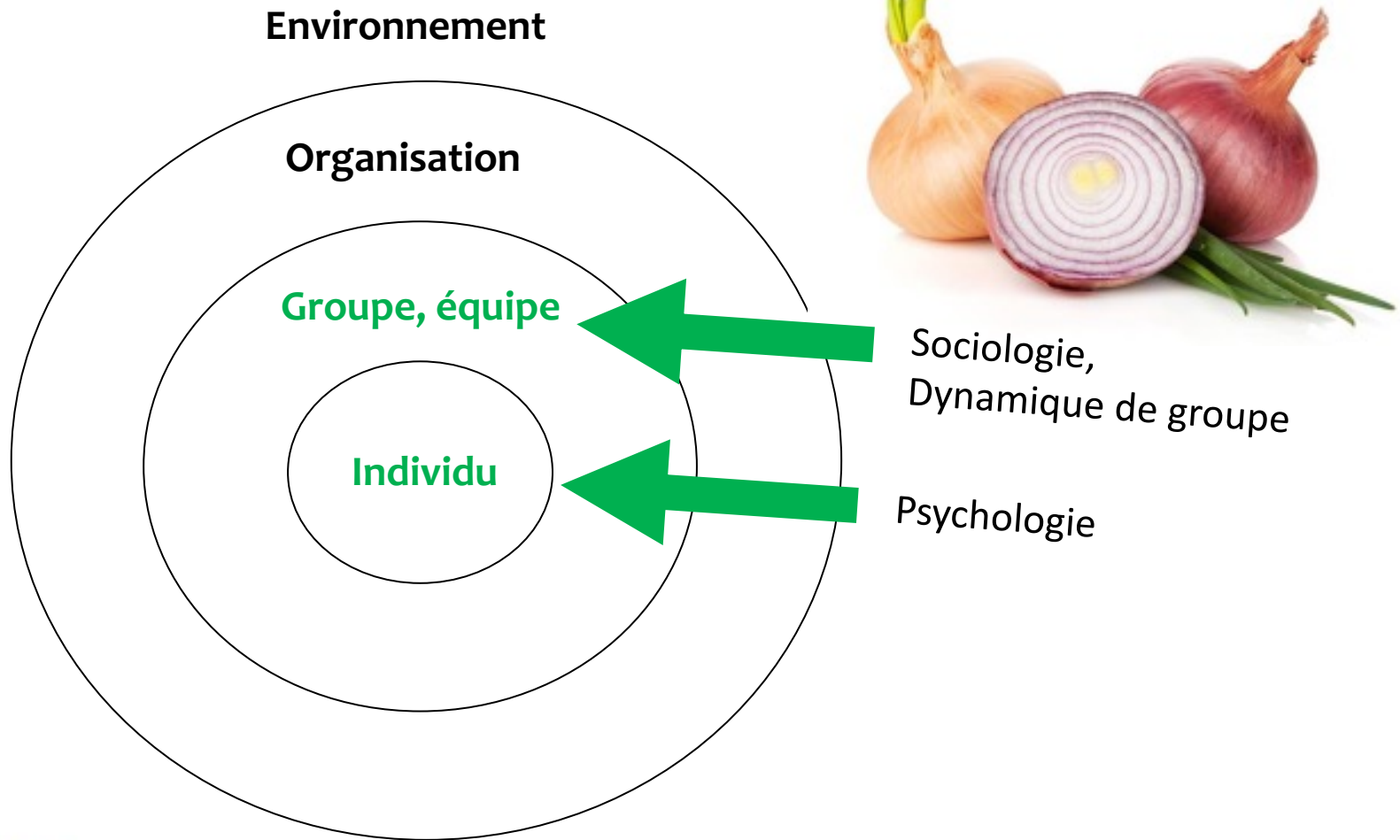
Groupe vs. équipe

Expérience de Asch

Conformisme

Les deux réacteurs de l'engagement

Un individu dans un contexte



Quel est le premier signe de civilisation ?



Margaret Mead
1901-1978



Pour Margaret Mead, **le premier signe de civilisation dans une culture ancienne est la preuve d'une personne avec un fémur cassé et guéri**. Dans le reste du règne animal, si vous vous cassez la jambe, vous mourez. Aucun animal ne survit à une patte cassée assez longtemps pour que l'os guérisse. Un fémur cassé qui a guéri (le plus vieux retrouvé a 15 000 ans) est la preuve que quelqu'un a pris le temps de rester avec celui qui est tombé, a guéri la blessure, a mis la personne en sécurité et a pris soin d'elle jusqu'à ce qu'elle se rétablisse. « Aider quelqu'un à traverser des difficultés est le point de départ de la civilisation », a expliqué Mead. « **La civilisation est une aide communautaire.** »

Quel est le premier signe de civilisation ?

La Sécurité sociale n'est pas un dispositif comptable, c'est un choix de civilisation

Catherine Vautrin, ministre du travail 2025

(Tribune Publiée le 9 octobre 2025 dans L'Express)



L'individu et le groupe

Pourquoi Sapiens a supplanté les autres espèces humaines ?



Vidéo : interview de Jean-Jacques Hublin (paléoanthropologue) : à 1'35

<https://youtu.be/zDGxkixWrbY>

« les seules choses qui semblent pouvoir systématiquement évoluer d'elles-mêmes dans les organisations sont le **désordre**, les **frictions**, les **dysfonctionnements** et les mauvaises performances »

Tout le reste doit se manager..



L'engagement d'un point de vue philosophique (vu précédemment)



Caractéristiques d'un groupe

- A. Rôles
- B. Normes
- C. Statuts
- D. Taille
- E. Cohésion
- F. Diversité



A. Les rôles dans un groupe

- Identité de rôle
- Perception de rôle
- Attentes de rôle



B. Les normes dans un groupe



Les normes dans un groupe



G7 Iroshima 2023

B. Les normes dans un groupe



B. Les normes dans un groupe

Vu précédemment



Asch

B. Les normes dans un groupe



Rond point bloqué par des conducteurs en mode « moi d'abord »
Les normes en France ont bien changé en 30 ans, et tant mieux...

B. Les normes dans un groupe

« De la confiance » par Yann Algan



Voir à 4'15

<https://www.dailymotion.com/video/xbqvqz>

Le tir de confiance du GIGN



Vidéo : « La base du GIGN c'est la confiance »
(Général Ghislain RÉTY, patron du GIGN depuis 2020)

Exercice de la patrouille de France



Virginie Guyot

B. Les normes dans un groupe

- Elles ne sont pas toujours déclarées (évidentes, ou bien tabous?)
- Elles peuvent être positives : à cultiver !
- Ou négatives : à supprimer ?
- Elles influencent les comportements

B. Les normes dans un groupe

Et chez vous

Quelles sont les normes ?

- Visibles (affichées)
- Invisibles (non-dites)
- A cultiver
- A faire évoluer
 - Comment ?



Comité Exécutif du groupe Hermès - 2017

C. Statut d'un groupe

Place ou rang lui conférant un certain prestige



C. Statuts dans un groupe



D. Taille d'un groupe : le nombre de Dunbar

150



Robin Dubar (1947 -)

D. Taille d'un groupe : les 2 pizzas



E. Cohésion d'un groupe



E. Cohésion d'un groupe

Force qui unit les membres d'un groupe et les incite à participer

Pour augmenter la cohésion d'un groupe :

- Faire se côtoyer les membres (travailler ensemble)
- Ancrer le travail sur des objectifs communs (Smart, sens)
- Récompenser le groupe plutôt que les membres (reconnaissance)
- Voir à réduire sa taille
- Compétition (saine) avec d'autres groupes



F. Diversité dans un groupe

Hommes, femmes, vieux, jeunes, ancienneté, origines, parcours, compétences, croyances, mode de vie, intelligence naturelle, intelligence artificielle, **style social**, etc...



Qu'est-ce qu'une équipe ?



Groupe ou équipe? (révision)

- **Groupe :**
 - Au moins 2 personnes qui s'unissent en vue d'un objectif
- **Deviens une équipe si:**
 - Les membres collaborent
 - A l'atteinte d'un même objectif
 - Dont ils se sentent co-responsables
 - Egrégore ?
 - Effet de synergie positive entre les membres
 - $1 + 1 = 3$



L'esprit d'équipe

Vidéo : la patrouille de France

Nécessite une communication précise, concise et
sans ambiguïté



L'esprit d'équipe

Nécessite une communication **sans ambiguïté**



L'esprit d'équipe



Nécessite une communication **sans ambiguïté** pour libérer le prisonnier avant que la bombe n'explose



Comment rendre une équipe efficace?

Agir sur :

- Le contexte
- La composition de l'équipe et la distribution des rôles
- Les processus



Comment rendre une équipe efficace?

A. Le contexte

- Ressources adéquates
 - Moyens matériels, logistiques, financiers, humains etc..
- Leadership
 - Sens
 - Reconnaissance
- Climat de confiance
 - Conviction que personne ne cherchera à exploiter personne
- Evaluation des performances et système de récompense
 - Individuel, d'équipe ?
- Rehausser le statut de l'équipe
 - Lui donner un peu de prestige

Comment rendre une équipe efficace?

B. La composition

- Aptitudes des membres complémentaires
 - Compétences techniques, humaines, et de stratégie
- Personnalités
 - Différents styles sociaux
 - Goût du travail collectif (pas d'individualistes désagréables...)
- Taille de l'effectif
 - Deux pizzas ?

Comment rendre une équipe efficace ?

C. Les processus

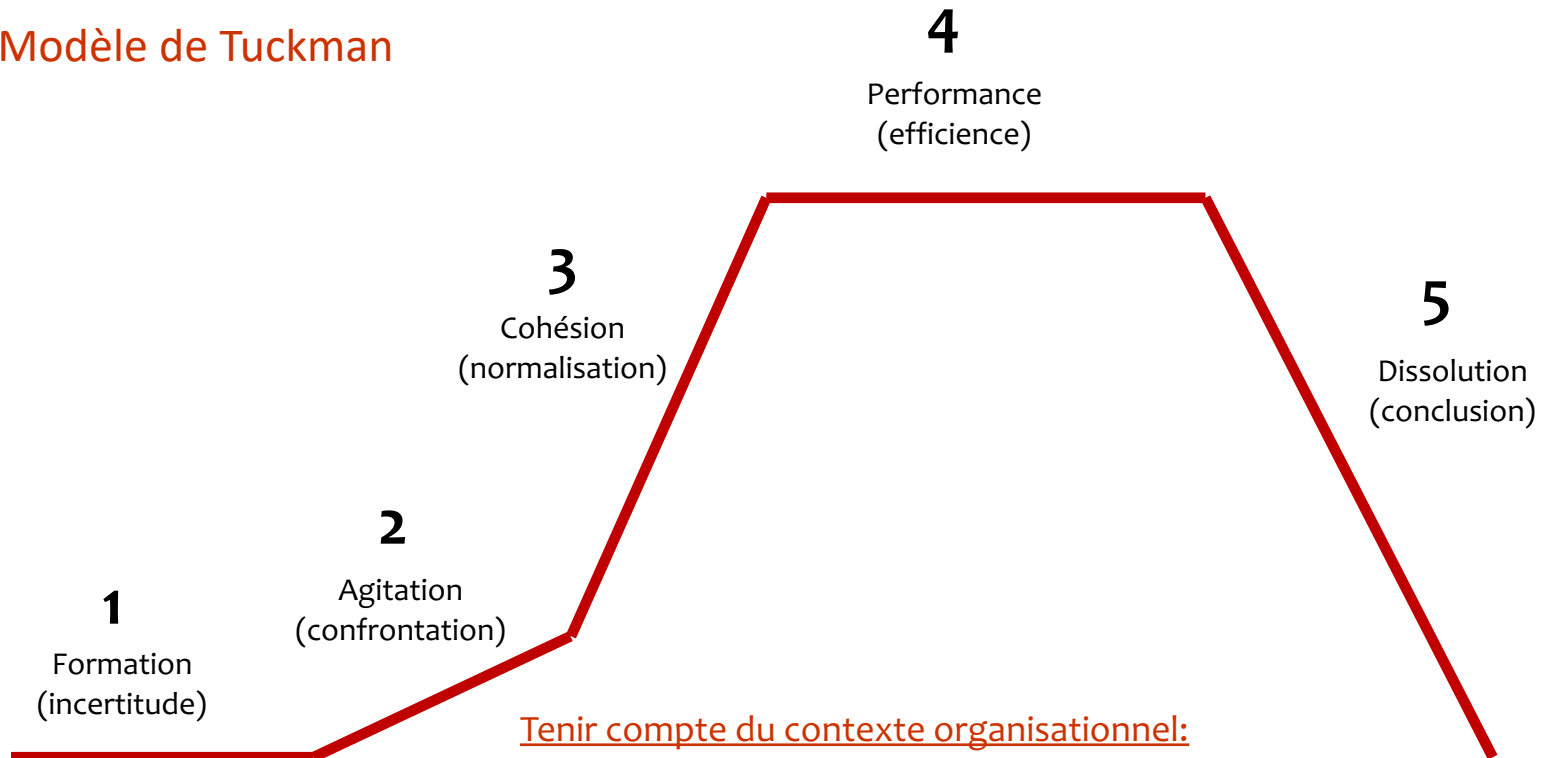
- Objectifs SMART
- Stratégie co-construite et que l'équipe s'approprie
- Répartition des rôles
 - Compétences ? Préférences ?
- Gérer les conflits
 - Les conflits de personnes sont néfastes
 - Les conflits d'idées sont souhaitables
- Créer un sentiment d'efficacité collective
 - Multiplier les petites réussites intermédiaires

Dynamique de groupe en 5 étapes



Dynamique de groupe en 5 étapes

Modèle de Tuckman



Tenir compte du contexte organisationnel:

Certains groupes auront des difficultés,
d'autres seront tout de suite performants par dessein, tels l'équipage
d'un avion qui ne se connaît pas, ou une équipe chirurgicale

Les styles Sociaux



Styles sociaux

Les questionnaires sont
répondus par vous et par
des gens de votre choix



DEMANDE

Analytique

Déterminé

On est pas
enfermé dans
une case !

Sociable

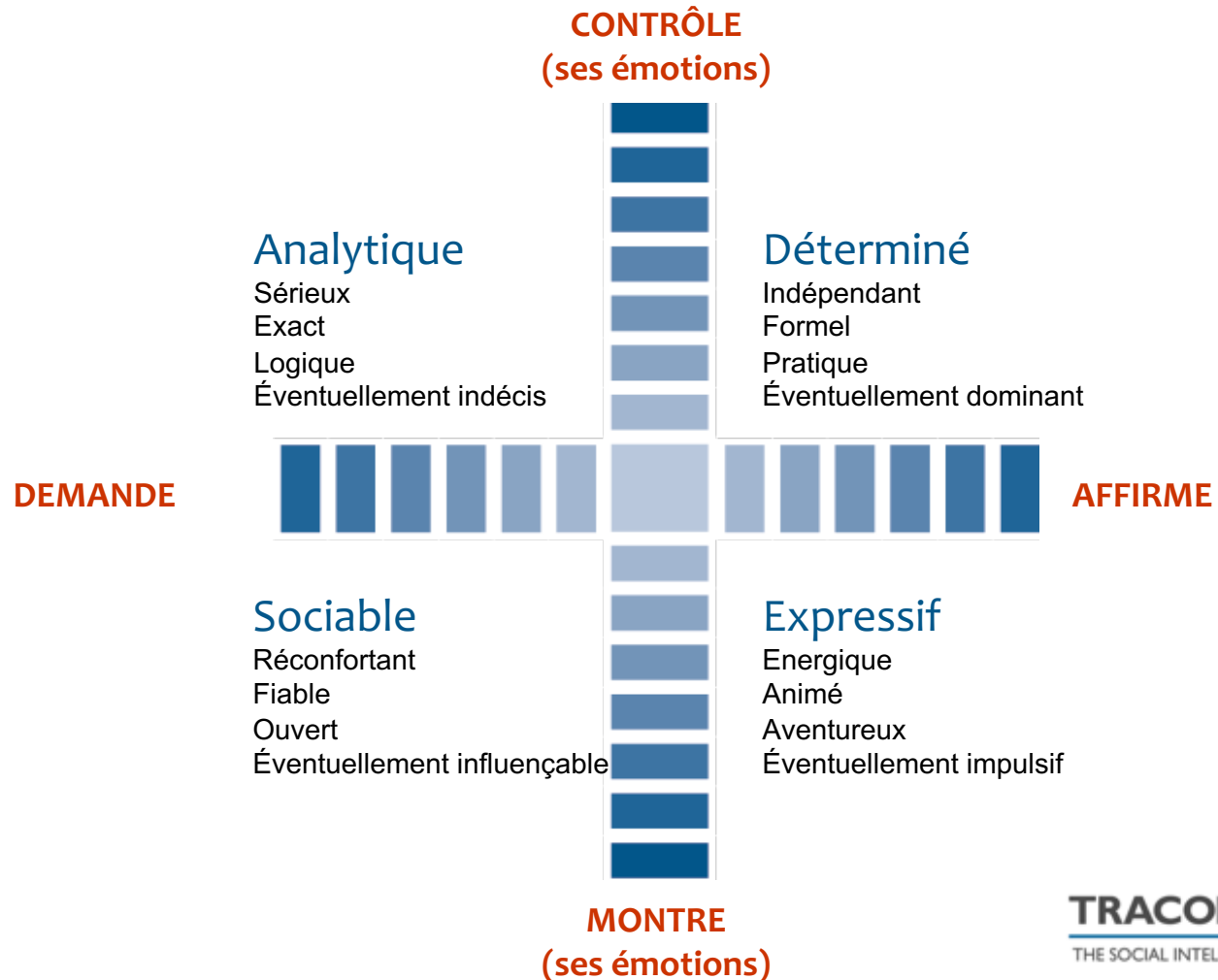
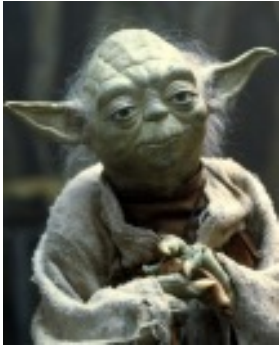
Expressif

MONTRE
(ses émotions)



AFFIRME

Caractéristiques des différents styles





Accompagne les managers dans un monde en mouvement !

Contacts :

contact@resurgo-conseil.com

resurgo-conseil.com

Fixe : 02 40 35 82 79

Portable : 06 16 08 43 09