

# Créer une dynamique d'équipe



Résurgo  
L'ÉCOLE

Formation au management

# Programme des 10 séances sur 10 jours

## P13

1. Mettre en œuvre une posture managériale humaniste
2. Prendre en compte ma communication non verbale avec l'équicoaching
3. Intégrer la dimension environnementale et sociétale dans mon management
4. Animer mes réunions et communiquer avec mon équipe
5. Performance, robustesse, et amélioration continue
6. Mener le changement
7. Gérer concrètement les ressources humaines
8. Interagir avec les autres acteurs de son territoire
9. Impliquer les équipes en mode projet (mini-entreprise)
10. **Créer une dynamique d'équipe**



# L'égrégoire

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



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

Tout le reste doit se manager..





« Lorsqu'on n'est pas organisé pour gérer une contrainte,  
c'est la contrainte qui gagne » (Jean-Marc Jancovici)



# Tour de table



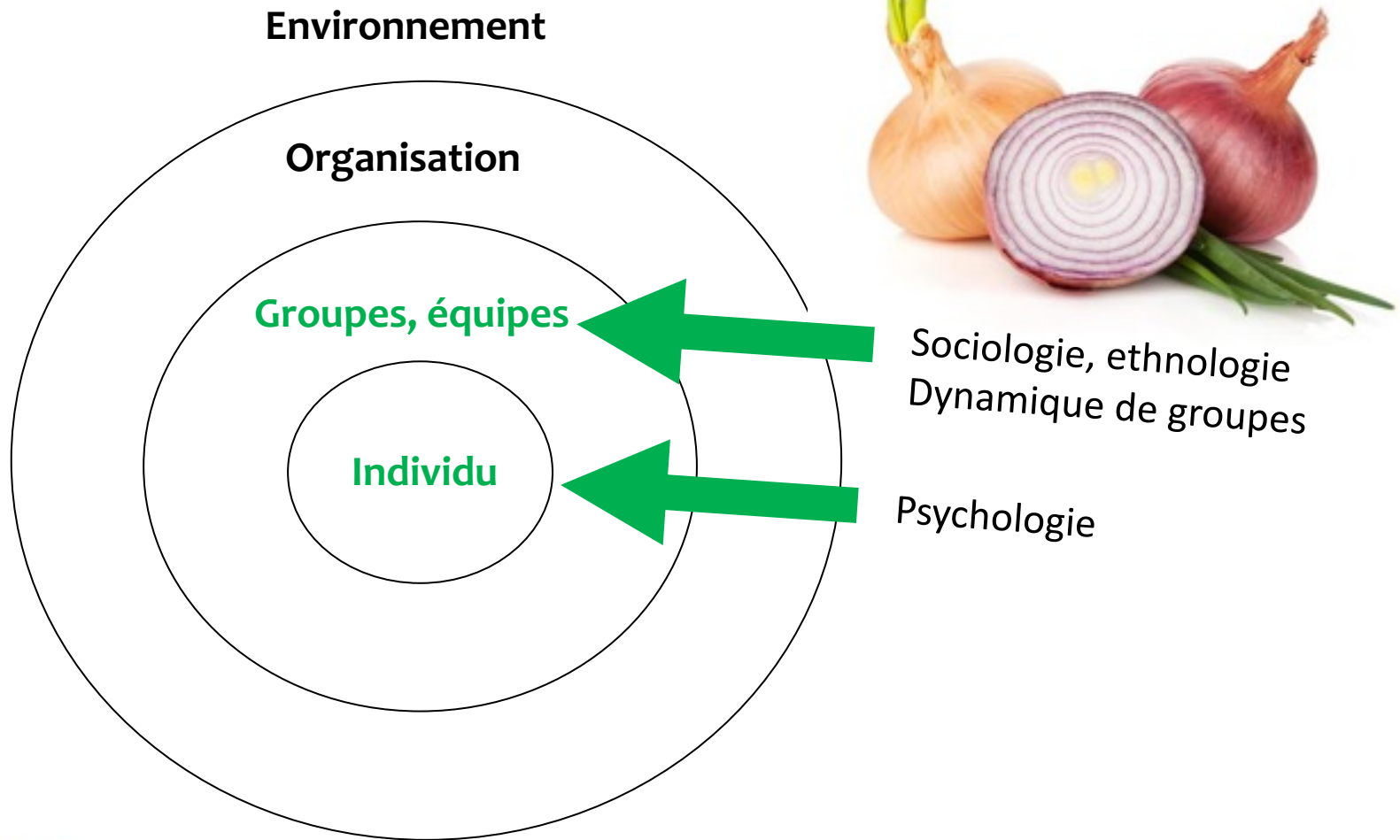
- Un mot sur votre plan d'action ?
- Le travail d'équipe, ça a quel gout pour vous ?

# Ordre du jour

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



# Un individu dans un contexte



Quel est pour vous le premier signe de civilisation dans l'histoire des humains ?

# 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>

# Caractéristiques d'un groupe

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



## A. Les rôles dans un groupe



# A. Les rôles dans un groupe

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

**Vidéo** : l'expérience de Zimbardo (Stanford)



## B. Les normes dans un groupe



# Les normes dans un groupe



G7 Iroshima 2023

## B. Les normes dans un groupe

Vu précédemment



Asch

<https://youtu.be/iRh5qy09nNw?si=1CQETZDHAHNXV5bN>

## 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>

# De la confiance

## L'histoire de la mère Poulard



# Et si la clé de l'innovation se trouvait dans la confiance ?

## La leçon des pays nordiques



La Suède, le Danemark ou encore la Finlande bénéficient pleinement de ce lien vertueux.  
Un exemple à suivre pour la société française.

Publié le 30/03/2026 dans L'Express

<https://www.lexpress.fr/economie/et-si-la-cle-de-linnovation-se-trouvait-dans-la-confiance-la-lecon-des-pays-nordiques-ER552FQ37VGDLOMEDU2O2LTYZU/>

# Le tir de confiance du GIGN



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

# Patrouille de France : la confiance



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 ?



## C. Statut d'un groupe

Place ou rang lui conférant un certain prestige



## D. Taille d'un groupe : les 2 pizzas



# Un hasard ?



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

150



Robin Dunbar (1947 - )

# 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, âge, ancienneté, origines, parcours, compétences, croyances, mode de vie, intelligence naturelle, intelligence artificielle, **style social**, etc...



## F. Diversité dans un groupe

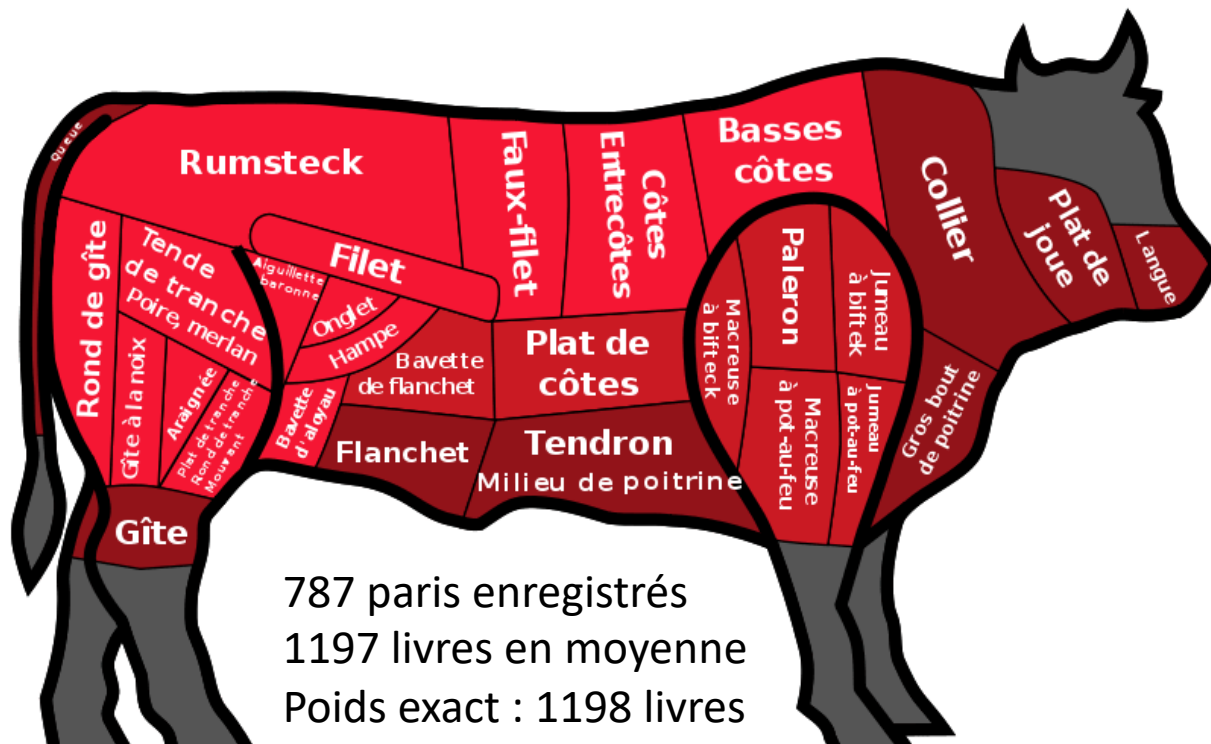
Quelle est la distance à vol d'oiseau entre Paris et Tokyo ?



# Expérience de Francis Galton en 1906

(statisticien britannique)

Il voulait démontrer la stupidité d'une foule par rapport à la connaissance des experts.  
Le résultat n'est pas ce qu'il avait anticipé..



## F. Diversité dans un groupe



# Podcast : Mehdi Moussaïd

Mehdi Moussaïd - A-t-on besoin d'un chef ?



<https://youtu.be/2dw9FSgl138>

Extrait de 3'30 à 5'

# Groupe ou équipe?



Quand les oies volent en formation, elles se déplacent environ 70% plus vite que lorsqu'elles volent seules. Ce n'est pas toujours la même oie qui est le leader. Quand l'oie meneuse est fatiguée, elle fait un demi-tour pour s'insérer dans la formation en V et une autre la remplace en tête de vol. Les oies prennent soin de celles qui sont en difficulté.

Les observations montrent que les oies peuvent ralentir ou ajuster leur vol pour ne pas laisser les plus faibles derrière. Il y a un **soutien collectif** en termes de coordination et de maintien du groupe.

# Groupe ou équipe? (révision)

- **Groupe :**
  - Au moins 2 personnes qui s'unissent en vue d'un objectif
- **Devient un 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 musique de 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?



# 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

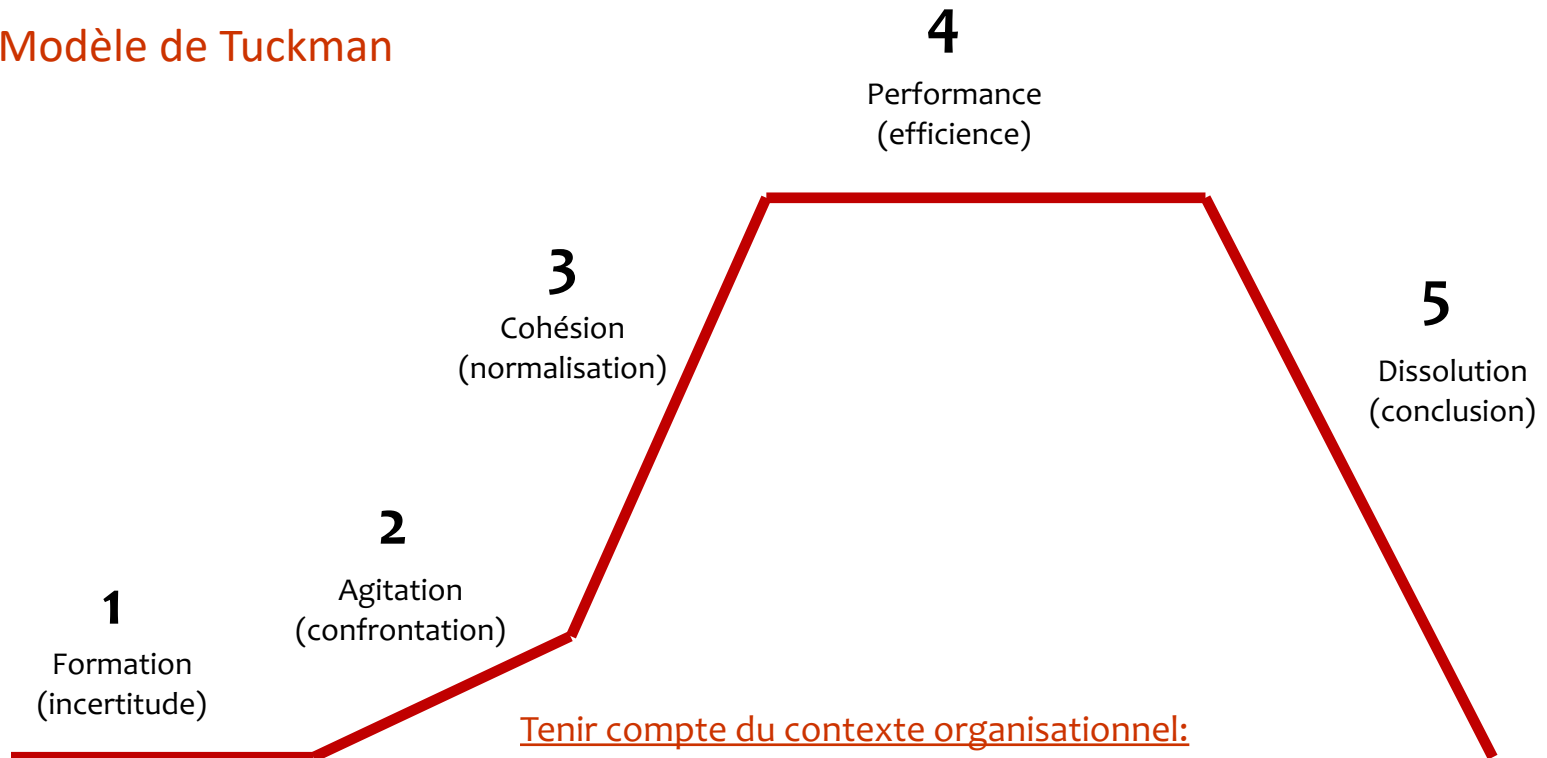
- Objectifs SMART
- Stratégie co-construite et que l'équipe s'approprie
- Répartition des rôles
  - Compétences ? Préférences ?
- Gérer les conflits
  - Les conflits de personnes sont néfastes
  - Les conflits d'idées sont souhaitables
- Créer un sentiment d'efficacité collective
  - Multiplier les petites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

# Exercice de la patrouille de France



# Exercice de la patrouille de France



# Exercice de la patrouille de France



# Exercice de la patrouille de France



# Les styles Sociaux

Prendre conscience des différents styles  
grâce aux outils d'analyse



# La personnalité



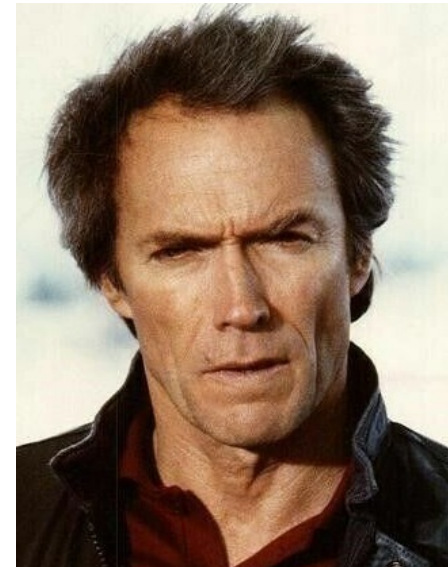
« Ensemble de façons dont un individu réagit et interagit avec autrui »

# La personnalité, d'où vient-elle ?

- Certainement influencée par la génétique (cf. jumeaux séparés à la naissance)
- Mais aussi par sa culture, son éducation, son histoire de vie
- Et aussi par ce que l'on décide de devenir (nos choix)

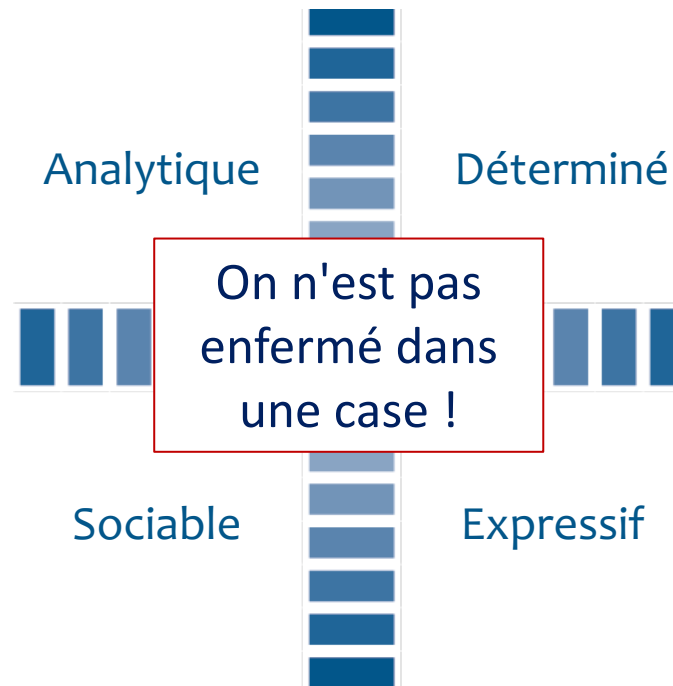


# Qu'est-ce que le Style Social ?

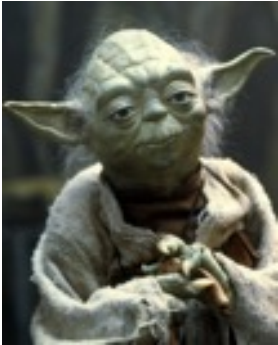


Un **modèle** qui nous aide à comprendre le style comportemental d'une personne, de manière à **interagir plus efficacement**

# Styles sociaux



# Caractéristiques des différents styles



## Analytique

Sérieux  
Exact  
Logique  
Éventuellement indécis

## Déterminé

Indépendant  
Formel  
Pratique  
Éventuellement dominant

## Sociable

Réconfortant  
Fiable  
Ouvert  
Éventuellement influençable

## Expressif

Energique  
Animé  
Aventureux  
Éventuellement impulsif

# Caractéristiques des différents styles



## Analytique

**Besoin:** Aucune erreur  
**Orientation:** Penser  
**S'améliorer:** Déclarer

## Déterminé

**Besoin:** Contrôler  
**Orientation:** L'action  
**S'améliorer:** Ecouter

## Sociable

**Besoin:** Des garanties  
**Orientation:** Relations  
**S'améliorer:** Initier

## Expressif

**Besoin:** Etre reconnu  
**Orientation:** Spontanéité  
**S'améliorer:** Vérifier

# Caractéristiques des différents styles



## Analytique

**Crainte:** Une seule erreur  
**Question:** Comment ?  
**Motivation:** Respect

## Déterminé

**Crainte:** Echec  
**Question:** Quoi ?  
**Motivation:** Contrôler

## Sociable

**Crainte:** Être rejeté  
**Question:** Pourquoi ?  
**Motivation:** Cohésion

## Expressif

**Crainte:** L'ennui  
**Question:** Qui ?  
**Motivation:** De l'attention



*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