

Bonne pratique : tableau managérial d'équipe

Com-Hom News



Communication & Management
Hommes & Méthodes

Com-Hom est partenaire des entreprises pour fédérer les énergies au service d'une performance durable et responsable

www.com-hom.com

Ou comment éviter des passer à côté des activités que l'on écarte...

J'ai rencontré Paul en 2021 lors d'une formation de management que j'animais. Paul gérait une équipe de développement.

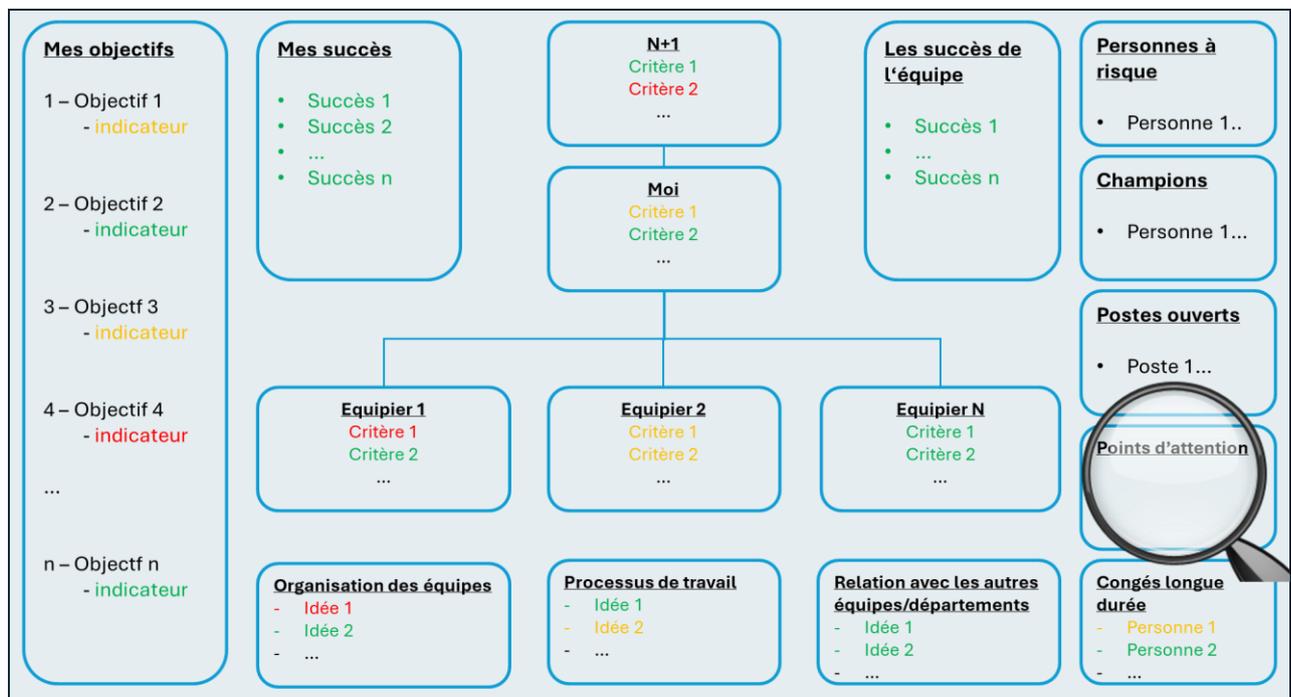


J'ai suivi Paul car pour moi il représente la modernité du management : une capacité à allier humilité & enthousiasme, ultra bienveillance & responsabilisation, vision & processus, ... Tout se passe dans le calme.

Paul est aujourd'hui manager de managers et encadre une équipe d'une soixantaine de personnes.

J'ai plaisir de partager avec vous aujourd'hui un outil que Paul a mis en place pour le suivi de son équipe ; pour comme il le dit « Penser à couvrir les activités qu'on écarte au quotidien ».

Voici ce tableau, ou tout au moins une représentation anonymisée.



Un code couleur est utilisé dans l'ensemble du tableau (que j'ai reporté dans l'exemple que sur le premier cadre) :

- Le **vert** : situation ok
- Le **orange** : situation à surveiller
- Le **rouge** : situation en souffrance

Avant de rentrer dans la description, je lui ai demandé où se situait ce tableau ?

« Au mur, chez moi » : Il est important de l'avoir en visuel car son rôle est de constituer un memo permanent.

Dans les locaux, il y a des choses trop personnelles.

Dans le PC, il perd son rôle de pense bête permanent.

Parcourons ensemble le contenu de ce tableau :

Mes objectifs :

- Visualisation des avancées des objectifs sur lesquels Paul a engagé ses équipes

Mes succès et les succès de l'équipe :

- Les évènements marquants de l'équipe... car nous avons une faculté à occulter le positif ☺

Les membres de l'équipe :

- Un mémo de la situation de chacun, du N+1 aux direct reports
- Sur quels points porter son attention pour chacun

Personnes à risques :

- Identification des risques et changement à accompagner

Champions :

- Identification des personnes en réussite, des « plantes à arroser » car comme le dit Arnaud Tonnelé dans son livre « 65 outils pour accompagner le changement », il faut passer du temps avec les personnes positives pour qu'elles le restent.

Postes ouverts :

- Travail à mener pour qu'ils ne le restent pas éternellement

Points d'attention : détaillons/faisons une loupe sur le contenu de cette rubrique

Cette rubrique regroupe les points que le manager a tendance à oublier au profit de l'opérationnel

- Time capsule : un temps hors de l'opérationnel avec les direct reports, régulier, où j'écoute, où je peux tout entendre
- Reconnaissance : penser à féliciter/récompenser
- Santé de l'équipe : état de santé, de motivation de l'équipe
- Goals : suivi des objectifs individuels
- Formation : suivi des formations
- Evolution : projets des collaborateurs
- Rémunération : position salariale
- Evènements : organisation d'évènements d'équipe
- Compétences : radar des compétences des équipes
- Mentoring : transfert de compétence
- Equipement : matériel et moyen de travail
- Certifications : actions à mener pour maintenir les certifications en place
- Audit : plan d'action sur les audits menés auprès des collaborateurs
- Awards : proposition de personnes pour les Awards de l'entreprise



Congés longue durée :

- Identification des durées pour gérer

Organisation des équipes :

- Actions à mener pour l'organisation RH de l'équipe : rôles, groupes de travail, délégations

Processus de travail :

- Actions à mener pour améliorer la manière de travailler

Relations avec des autres équipes/départements :

- Actions à mener pour améliorer la collaboration avec les parties prenantes

J'ai aimé ce tableau qui comme le dit Paul « te permet de visualiser les parties du management à adresser au fil de l'eau » pour faciliter le travail de tes collaborateurs, s'extraire du quotidien, éviter d'être constamment pris dans les actions et gérer les sujets pour éviter qu'ils ne deviennent des difficultés.

Pour aller plus loin :

- [Manager accompagnateur : porter le sens et faciliter la performance](#)
- [Accompagnement individuel](#)
- [La tristitude du manager](#)



Marc VILCOT
[Com-Hom](#)

Marc Vilcot : J'ai vécu 17 années enrichissantes de vente et management dans l'industrie. De formation technique (Grenoble INP 89), mes préférences créatives et relationnelles m'ont vite orienté vers des activités commerciales et marketing : directeur commercial (1997-2007). En 2008, je me suis investi dans la formation et l'accompagnement, poursuivant ainsi, dans des contextes variés, le développement de la performance par « le travailler ensemble ».

Je trouve en Com-Hom : confrontation de nos approches, évolution permanente de nos pratiques, laboratoire d'idées, confiance.

J'accompagne et je forme en management d'équipe, vente & négociation, performance individuelle et collective, lecture des personnalités, régulation des relations & gestion de conflit, cohésion d'équipe & coopération.



Notre raison d'être est représentée par notre logo : associer les **H**ommes, le **M**anagement, la **C**ommunication et les **M**éthodes au service des **O**bjectifs.

Copyright

Les textes sont la propriété de [Com-Hom](#)

Crédit photographique : Com-Hom, Adobe Stock, Pixabay, Burst-shopify, Fotomelia