Feedback

**TRAVAIL INDIVIDUEL**



Analysez votre propre méthode de leadership :

* Êtes-vous un leader performant ?
* Pour quel « cercle » investissez-vous le plus ?
* Pour lequel devriez-vous travailler davantage ?
* Pour pouvoir répondre à ces questions et comprendre de quelle manière vous menez votre équipe, remplissez les colonnes de droite des tableaux ci-dessous selon si vous réalisez pleinement les actions décrites :

**LES TÂCHES**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Action** | **Bien réalisée** | **A améliorer** |
| Définir les tâches – déterminer la vision et la direction du groupe |  |  |
| Identifier les ressources – employés, process et outils – pour réaliser les tâches. |  |  |
| Créer un plan – mesures, échéances, planning, procédés etc. |  |  |
| Etablir les rôles et les responsabilités de chaque membre au sein de l’équipe. |  |  |
| Déléguer le travail aux membres de l’équipe. |  |  |
| Définir les standards que l’équipe doit suivre : échéance des rapports, qualité choisie etc. |  |  |
| Surveiller, contrôler, et maintenir la performance générale du projet. |  |  |
| Contrôler et adapter le plan et les objectifs si nécessaire. |  |  |
| **TOTAL** | /8 | /8 |

**L’EQUIPE**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Action** | **Bien réalisée** | **A améliorer** |
| Etablir, s’accorder et communiquer sur les standards de conduite et de performances. |  |  |
| Mettre en place un savoir-être commun à tous et à suivre au sein du groupe : valeurs, éthique etc. |  |  |
| Maintenir le niveau de discipline et d’attention centrés sur les objectifs. |  |  |
| Prévenir des conflits au sein du groupe, ainsi qu’entre le groupe et les parties externes. Encourager la résolution de conflits si besoin. |  |  |
| Développer l’esprit d’équipe et la coopération. Construire un « sens du but » commun.  |  |  |
| Fournir des formations au groupe si nécessaire. |  |  |
| Développer la maturité et la capacité du groupe en augmentant petit à petit son niveau d’autorité et d’indépendance. Discuter et communiquer avec le groupe en parallèle. |  |  |
| Identifier et développer les rôles de chaque membre à l’intérieur du groupe. |  |  |
| Développer la communication au sein du groupe et avec l’extérieur pour s’adapter et être plus efficace. |  |  |
| Encourager le groupe à donner du feedback, des retours sur le dynamique d’équipe et favoriser la communication. |  |  |
| **TOTAL** | /10 | /10 |

**LES INDIVIDUS**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Action** | **Bien réalisée** | **A améliorer** |
| S’accorder et communiquer sur le niveau de responsabilité individuelle : qui est responsable de quoi, quels sont les objectifs de chacun. |  |  |
| Donner de la reconnaissance et féliciter chaque personne. |  |  |
| Récompenser les individus : récompenses financières, augmentation de statut ou du niveau de responsabilité. |  |  |
| Travailler avec chaque membre de l’équipe pour savoir comment développer son niveau de maturité et ses capacités, à travers des formations notamment, en augmentant son niveau d’autorité et de responsabilités etc. |  |  |
| Avoir pour but de comprendre les personnes qui forment son équipe. Comprendre leur situation personnelle, leurs ambitions, leurs forces, leurs faiblesses etc. |  |  |
| Être attentif et sensible aux problèmes personnels de chacun. |  |  |
| **TOTAL** | /6 | /6 |

* Concentrez-vous sur les différents points à améliorer. Que pouvez-vous mettre en place rapidement pour équilibrer vos trois cercles, pour : les tâches que vous devez accomplir, votre équipe ainsi que chaque membre de votre équipe comme qu’individu ?

Comment se concentrer et améliorer davantage la réalisation des tâches :

Comment se concentrer davantage sur la gestion de votre équipe :

Comment se concentrer davantage sur chaque individu :