FICHE PROGRAMME

Tableau de bord d’équipe : 7 leviers pour piloter ensemble

Module adaptatif · ~20 min

Trop de tableaux de bord se préparent tard le soir pour un comité, et laissent l'équipe indifférente : pensés pour la direction, ils ne servent pas ceux qui font le travail. Ce module change l'outil de nature — du reporting solitaire au langage commun : cinq à sept indicateurs au plus (limite de Miller), KPI et OKR combinés, une revue d'équipe en trois zones, et la boucle qui referme chaque revue — car un tableau sans plan d'action est un thermomètre sans thermostat.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

01 Construire le tableau avec ses lecteurs — équipe, clients internes, direction — à partir d'une question : que devez-vous savoir de notre travail ?

02 Limiter le tableau à cinq à sept indicateurs, en combinant KPI de santé courante et OKR d'ambition à trois ou douze mois.

03 Régler l'outil et la cadence selon l'équipe, du tableur partagé à l'analyse interrogeable en langage naturel.

04 Animer la revue en trois zones — célébrer, analyser sans coupable, décider — et boucler chaque écart par une action datée et suivie.

PUBLIC CONCERNÉ

Managers qui veulent piloter avec leur équipe, chiffres partagés et décisions prises ensemble.

- **Prérequis :** aucun

DÉROULÉ DU MODULE

En autonomie, avec un entraînement adapté à l’apprenant.

1. **Autodiagnostic** : sur 9 dimensions pour situer ses pratiques et orienter l’entraînement.
2. **Vidéo d’expert** : de 10 minutes, ponctuée de 3 pauses de réflexion.
3. **Mises en situation** : 2 premières situations sélectionnées à partir de l’autodiagnostic, puis 16 autres facultatives. Chaque réponse reçoit un retour pédagogique : ses effets et une piste pour progresser.
4. **Engagement daté** : une action à essayer, rédigée par l’apprenant ou choisie parmi les propositions.
5. **Fiche mémo à télécharger** : repères clés, questions, engagement, notes personnelles et check-lists.

ÉVALUATION ET VALIDATION

Seuil : 80 %

Le score prend en compte les réponses aux mises en situation, l’engagement formulé et, le cas échéant, les activités d’apprentissage complémentaires. La validation requiert un engagement et un score d’au moins 80 %.

MÉTHODES & MODÈLES

- Limite de Miller (5 à 7 indicateurs) — George A. Miller, psychologie cognitive
- Tableau de bord d'équipe / cartographie des parties prenantes — méthode Afthonios de management
- Revue en trois zones (verte/orange/rouge) — méthode Afthonios
- KPI / OKR — outils classiques de pilotage de la performance

SOURCES & RÉFÉRENCES

- Amy Edmondson (Harvard Business School) — sécurité psychologique : les équipes qui osent admettre ne pas comprendre apprennent plus vite
- George A. Miller, « The Magical Number Seven, Plus or Minus Two », 1956 — la mémoire de travail ne traite qu'environ sept éléments simultanément
- KPI et OKR — cadres de pilotage de la performance largement documentés dans la littérature de management
- Sarikaya et al., IEEE Transactions on Visualization and Computer Graphics (2019) — conception de tableaux de bord adaptés aux décisions et aux utilisateurs

Module créé par Afthonios.com.

Contenu vérifié le 13/10/2026