

2008

Travailler vers un but commun!

1

Le travail d'équipe efficace



10/3/2008

AGENDA

LE TRAVAIL D'ÉQUIPE EFFICACE

Travailler vers un but commun!

SOMMAIRE – JOUR 1

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------|----|
| Quelle est la différence entre un groupe et une équipe?..... | 5 |
| QU'EST-CE QU'UNE ÉQUIPE? | 5 |
| Différents types d'équipes..... | 6 |
| Cinq questions à considérer pour le renforcement d'équipe (Team buildinG)..... | 7 |
| 1. Interdépendence..... | 7 |
| 2. Buts spécifiques | 7 |
| 3. cohésion..... | 7 |
| 4. Rôles et Normes..... | 7 |
| 5. Communication..... | 7 |
| L'essentiel du succès en travail d'équipe..... | 8 |
| QUELLES sont les forces, faiblesses et personnalités dans notre équipe? | 9 |
| Où sommes-nous comme équipe? | 9 |
| Dans quelle direction allons-nous?..... | 9 |
| Comment nous rendrons-nous là? | 9 |
| Qu'est-ce qui est attendu de nous comme individu? | 9 |
| Quel appui l'équipe recevra-t-elle? | 9 |
| Est-ce que notre performance est à la hauteur des attentes? | 9 |
| Est-ce que l'on reconnaît nos efforts? | 9 |
| Qu'avez-vous besoin d'apprendre à l'égard de vos collègues d'équipe? | 10 |
| Traits de personnalités selon Insights Discovery | 10 |
| Les objectifs d'Insights Discovery: | 10 |

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------|----|
| Formation d' « Insights Discovery » | 12 |
| Les étapes de DÉVELOPPEMENT d'une équipe..... | 13 |
| Orientation (Forming) | 13 |
| Insatisfaction (Storming) | 14 |
| Normalisation (Norming) | 14 |
| Performance (Performing) | 14 |
| Fin | 15 |
| Évaluez votre culture d'équipe | 15 |
| La dynamique d'une équipe lors d'un bon et d'un mauvais jour | 19 |
| La dynamique d'équipe – D'un bon jour..... | 20 |
| Bleu posé et prudent – L'incubateur d'idées | 20 |
| Vert calme et empathique – La communauté | 20 |
| Jaune Brillant – Le groupe de Jazz..... | 20 |
| Rouge ardent – Une caserne de pompiers..... | 20 |
| La dynamique d'équipe – D'un mauvais jour..... | 21 |
| Bleu posé et prudent – Un Cauchemar bureaucratique | 21 |
| VERT CALME ET EMPATHIQUE – L'entêtement | 21 |
| JAUNE BRILLANT – Un carnaval incontrôlable | 21 |
| Rouge ardent – La frénésie territoriale | 21 |
| La culture dominante de votre équipe | 22 |
| Comparez vos couleurs personnelles avec celles des membres de votre équipe | 25 |
| Valeurs d'équipe | 26 |

Vos objectifs de formation



Formez des équipes. Chaque équipe devrait recevoir un tableau de conférence et répondre à un des groupes de questions:

1

Qu'est-ce que vous souhaitez éviter au cours de cette formation (préoccupations ou considérations)?

Qu'est-ce que vous pouvez faire pour contribuer au succès de cette formation?

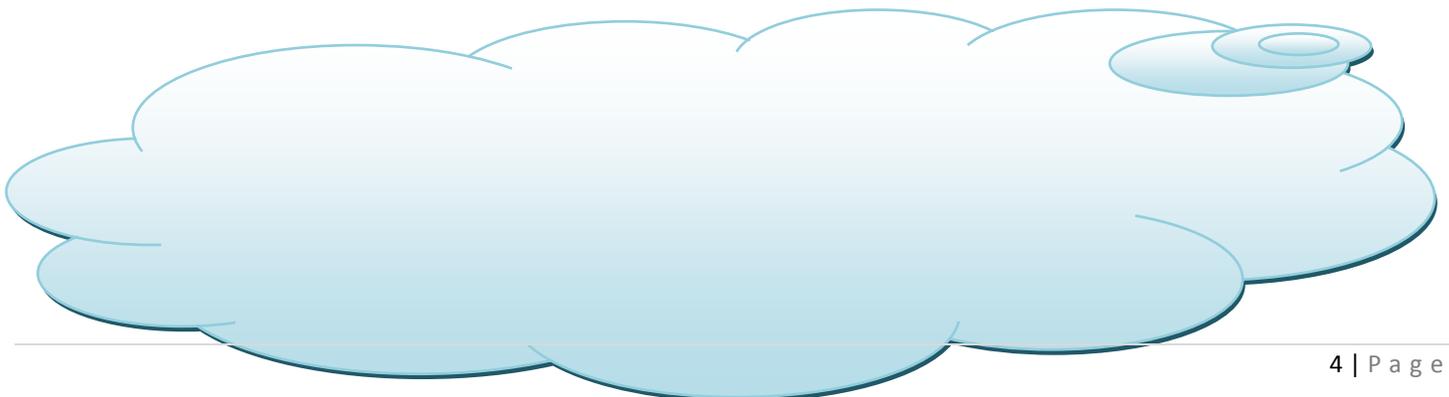
2

De quoi avez-vous l'intention de parler au cours de cet atelier?

Que vous souhaitez accomplir et que vous voulez que cette formation vous apporte?

Notes

Identifiez vos propres objectifs



DEFINITIONS

QUELLE EST LA DIFFÉRENCE ENTRE UN GROUPE ET UNE ÉQUIPE?

Groupe

« Deux personnes ou plus qui interagissent ensemble et qui s'influencent l'une et l'autre. »

Équipe

« Un groupe qui travaille ensemble afin d'atteindre un but commun. »

Sans un but commun, il n'y a pas de sens d'équipe – juste un de groupe.

QU'EST-CE QU'UNE ÉQUIPE?

Une équipe est une entité dans laquelle le tout est plus grand que la somme des parties.

Une équipe constitue un groupe de personnes liées dans un but commun. Les équipes sont particulièrement appropriées lorsque les tâches sont plutôt complexes et interdépendantes.

Un groupe en soi ne constitue pas nécessairement une équipe. Les équipes ont normalement des membres avec des qualifications complémentaires, et produisent de la synergie par un effort coordonné, qui permet à chaque membre de maximiser ses forces et de réduire au minimum ses faiblesses.

Une équipe est un nombre restreint de personnes avec les qualifications complémentaires qui sont investies dans un but commun, des objectifs d'exécution, et dans une approche dans laquelle elles se jugent mutuellement responsables.

- Nombre restreint
- Habiletés complémentaires
- But & objectifs de performance communs
- Approche commune
- Partage des responsabilités

Expliquez ce qui est frustrant et épuisant dans un travail d'équipe.

Expliquez ce que vous trouvez avantageux et énergisant dans un travail d'équipe.

DIFFÉRENTS TYPES D'ÉQUIPES

Aujourd'hui nous trouvons toutes sortes d'équipes dans la société, et elles tombent généralement dans un des deux groupes primaires : équipes permanentes et équipes temporaires. Voici des exemples :

1. **Équipe d'étude et d'action - Task Force** - une équipe provisoire réunie pour étudier une question ou un problème spécifique.
2. **Équipe de résolution de problèmes** - Une équipe provisoire réunie pour résoudre un problème spécifique (de moins longue durée et de moindre envergure que « l'équipe d'étude et d'action »).
3. **Équipe de production** - une équipe provisoire réunie pour concevoir un produit ou un projet spécifique.
4. **Comité** - un groupe provisoire ou permanent réuni pour agir sur des dossiers particuliers.
5. **Groupe de travail** - un groupe permanent d'ouvriers qui reçoivent des directives d'un contremaître ou superviseur.
6. **Équipe de travail** (également appelée équipe de travail autodirigée) - un groupe permanent d'ouvriers qui partagent une mission commune et qui contrôlent collectivement leurs propres affaires dans des limites prédéterminées.
7. **Cercle de qualité** (aujourd'hui aussi appelé sous divers autres noms) - un groupe d'ouvriers du même secteur fonctionnel qui se réunissent régulièrement pour découvrir et résoudre des problèmes liés au travail, et pour chercher des opportunités d'amélioration de travail.

Le nom du groupe ou du type d'équipe est moins important que le but pour lequel il existe. Ces noms nous donnent simplement un langage commun pour nous aider à définir des types d'équipes.

Tous les groupes ne sont pas des équipes

Certains emploient également le mot « équipe » quand ils veulent dire des « employés. » Une « équipe de ventes » est un exemple commun d'utilisation euphémique, bien que l'interdépendance existe entre l'organisme et l'équipe de ventes lorsque celles-ci diminuent en raison d'un rendement médiocre de la part d'autres parties de l'organisation desquelles les ventes dépendent, entre autres, la livraison, le service après-vente, etc. Cependant, le « personnel de ventes » est une description plus précise.

Quels types d'équipes avez-vous dans votre organisation ?

LA BASE DU RENFORCEMENT D'ÉQUIPE

CINQ QUESTIONS À CONSIDÉRER POUR LE RENFORCEMENT D'ÉQUIPE (TEAM BUILDING)

1. INTERDÉPENDENCE

C'est la façon dont les résultats de chaque membre sont influencés, au moins en partie, par les actions des autres membres. La structure de l'équipe devrait être telle qu'elle exige l'interdépendance coopérative. Fonctionner indépendamment des autres membres de l'équipe ou être en concurrence avec les autres devrait aboutir à un échec pour l'équipe entière.

2. BUTS SPÉCIFIQUES

Il est très important que les membres de l'équipe aient des buts communs et qu'ils puissent clairement communiquer au sujet de différents buts qu'ils peuvent entretenir. En effet, les buts communs sont primordiaux au concept « d'équipe. » Une activité simple du renforcement d'équipe est d'assigner à une équipe récemment formée la tâche d'écrire un énoncé de mission, des valeurs et des buts.

3. COHÉSION

Ce terme se rapporte au désir des gens de faire partie de l'équipe. Les équipes sont cohésives dans la mesure où l'adhésion en est positive et que les membres sont attirés vers l'équipe. Dans les équipes qui sont orientées vers les tâches, le concept peut être divisé en deux groupes, cohésion sociale et cohésion des tâches. La cohésion sociale se rapporte aux liens de l'attraction interpersonnelle qui lient des membres d'une équipe. Bien qu'un niveau élevé de cohésion sociale puisse rendre la vie d'équipe plus plaisante, on ne le lie pas directement à la performance de l'équipe. Néanmoins, l'attraction interpersonnelle dans une équipe semble être un souci très important pour bien des gens. Des activités de renforcement d'équipe qui ont une composante d'amusement ou de jeu sont utiles pour développer cette attraction dans l'équipe. La cohésion des tâches se rapporte à la manière dont les habiletés et les aptitudes des membres s'imbriquent pour permettre l'exécution efficace des tâches.

4. RÔLES ET NORMES

À un moment donné, toutes les équipes se développent un ensemble de rôles et de normes. Dans les équipes qui ont pour but d'accomplir des tâches, il est essentiel que la structure permette à l'équipe de faire face efficacement aux situations. Quand les tâches sont divisibles et conjonctives, comme les tâches dans la majeure partie des équipes importantes dans notre société, l'attribution des rôles aux membres qui peuvent les exécuter efficacement est essentielle. La considération active de la structure de rôle peut être une partie importante d'un exercice de renforcement d'équipe. Afin de mieux apprendre de chacun et apprécier chaque rôle dans l'équipe, il peut être utile de faire une rotation des rôles.

Les normes sont les règles régissant le comportement des membres d'une équipe et incluent les récompenses pour se comporter en accord avec des conditions normatives, aussi bien que les sanctions pour des violations de norme. Les normes se développeront que ce soit de façon formelle ou non.

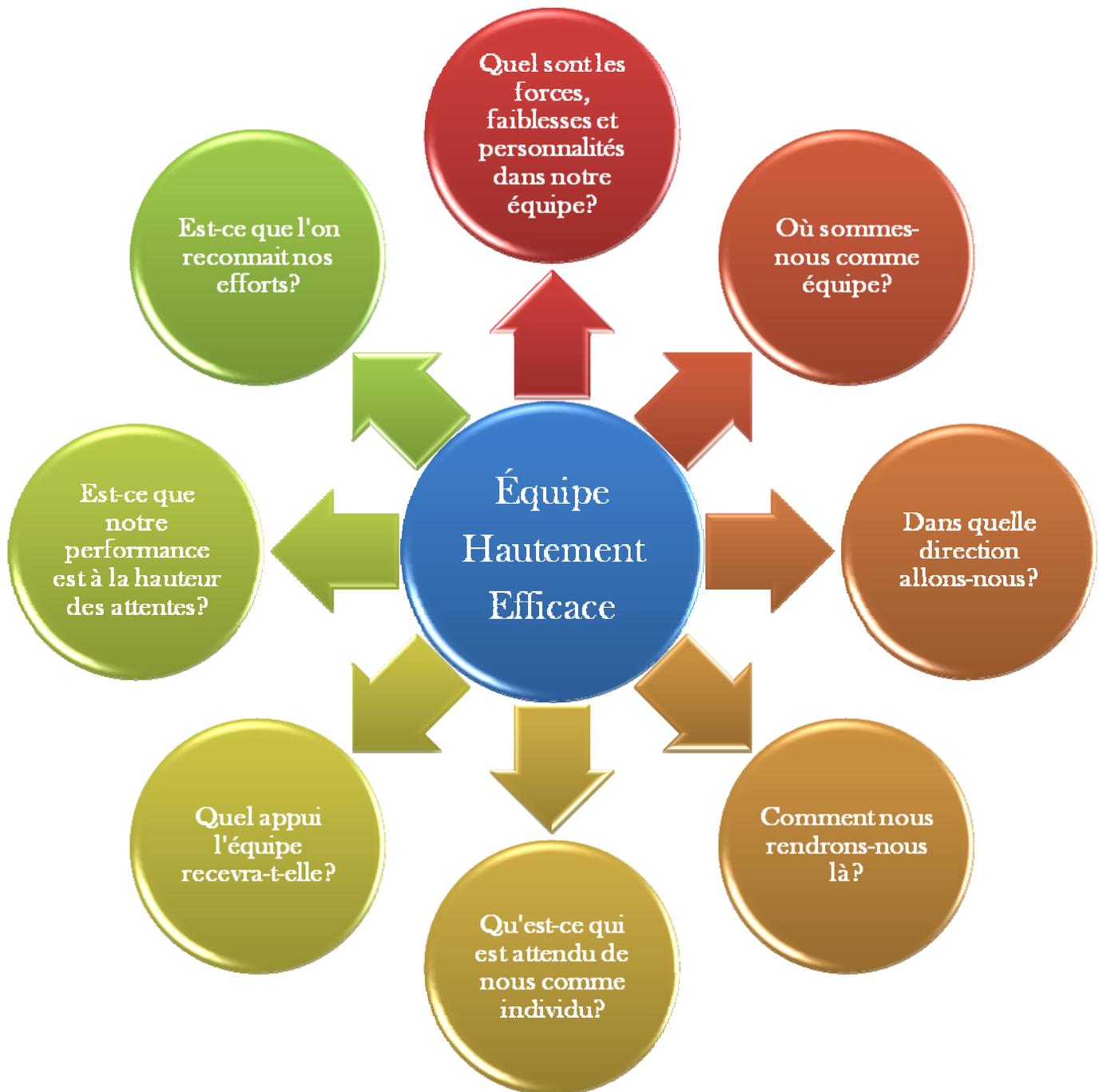
5. COMMUNICATION

La communication interpersonnelle efficace est essentielle au bon fonctionnement du travail d'équipe. Il y a plusieurs manières de faciliter le développement de la communication, entre autres en utilisant des techniques d'écoute active ou en complétant une formation pour donner de la rétroaction. Il est également important qu'une équipe développe un réseau de communication efficace : « Qui communique avec qui? » ; « Y a-t-il quelqu'un « hors de la boucle »? ». Des normes se développeront pour régir la communication.

L'ESSENTIEL DU SUCCÈS EN TRAVAIL D'ÉQUIPE

Que vous soyez au point de former une nouvelle équipe ou bien de renforcer une équipe déjà établie, vous avez besoin de temps, de patience et d'une approche. Il n'y a pas de solution miracle. Renforcer une équipe et l'inspirer à travailler ensemble est un processus ardu et long.

Plusieurs équipes échouent car elles n'ont pas un portrait clair de l'avenir; elles n'ont pas de vision, d'objectifs et de stratégies. Nous avons développé une série de questions qui vous aideront à établir un fondement sur lequel vous pourrez bâtir une équipe solide. Lorsque vous aurez des réponses satisfaisantes, votre équipe devrait générer un niveau impressionnant d'énergie, ce qui aura pour effet un impact direct sur la performance.



Afin de bâtir une équipe hautement efficace, il faudra traiter des problèmes associés à ces questions. Il doit y avoir une vérification constante et une discussion de ces problèmes tout au long de la phase de développement de l'équipe.

QUELLES SONT LES FORCES, FAIBLESSES ET PERSONNALITÉS DANS NOTRE ÉQUIPE?

Chaque membre d'une équipe apporte ses forces et ses faiblesses. Chacun a une personnalité et une approche différentes pour communiquer, établir des objectifs et résoudre des problèmes. Les membres d'une équipe doivent bien se connaître afin de maximiser leur performance. Des outils comme Insights Discovery, Myers Briggs, Disc etc., peuvent vous aider à sélectionner et à analyser les personnalités des membres de votre équipe. Vous apprendrez à propos de leurs styles de communication, leurs processus décisionnels, la façon dont ils préfèrent collecter des données et bien plus. C'est un départ, mais une étape essentielle pour chaque équipe.

OÙ SOMMES-NOUS COMME ÉQUIPE?

Avant de décider dans quelle direction nous diriger, il faut évaluer nos forces, faiblesses, les circonstances opportunes et les risques. (Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats). Cette étape nous aide à déterminer si nous avons les ressources nécessaires pour atteindre nos objectifs visés.

DANS QUELLE DIRECTION ALLONS-NOUS?

Afin d'être productive, performante et motivée, l'équipe doit avoir une image claire de la vision. Cette vision doit être en concordance avec la mission, les valeurs et les buts de l'organisation.

COMMENT NOUS RENDRONS-NOUS LÀ?

Afin de concrétiser notre vision, il est nécessaire de définir des objectifs, élaborer un plan d'actions et mesurer la performance. Il est indispensable de planifier la route à prendre et de connaître la destination.

QU'EST-CE QUI EST ATTENDU DE NOUS COMME INDIVIDU?

Les gens ne peuvent pas être performants s'ils sont incertains de ce qu'on s'attend d'eux. Dans une équipe hautement efficace, tous les membres de l'équipe auront des rôles bien définis, une description de tâches précise et, encore plus important, leurs responsabilités seront claires.

QUEL APPUI L'ÉQUIPE RECEVRA-T-ELLE?

Si vous cherchez à atteindre vos objectifs, il va sans dire que l'appui est essentiel en matière de formation, de développement, de coaching et de leadership.

EST-CE QUE NOTRE PERFORMANCE EST À LA HAUTEUR DES ATTENTES?

Une équipe performante évalue régulièrement son efficacité et change continuellement ses procédures afin d'améliorer sa performance. Les membres apprennent de leurs erreurs et se fixent des objectifs et des défis.

EST-CE QUE L'ON RECONNAIT NOS EFFORTS?

En général, la plupart des équipes n'atteindront pas des niveaux très performants à moins qu'il y ait une reconnaissance quelconque. Il y a plusieurs façons de démontrer la reconnaissance : le feedback et le coaching, une rémunération, des avantages sociaux ou des promotions.



QU'AVEZ-VOUS BESOIN D'APPRENDRE À L'ÉGARD DE VOS COLLÈGUES D'ÉQUIPE?

EN GROUPES, DISCUTEZ DE CETTE QUESTION?

TRAITS DE PERSONALITÉS SELON INSIGHTS DISCOVERY

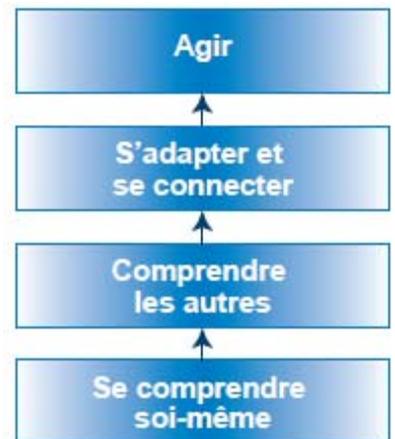


LES OBJECTIFS D'INSIGHTS DISCOVERY:



L'efficacité relationnelle est au coeur du système Insights. C'est la porte d'entrée dans notre système et le complément indispensable du profil personnel « Insights Discovery ». Le profil personnel Insights est un document agréable à lire, interactif, qui permet aux participants de mieux se comprendre et de mieux comprendre autrui. Sa mise en pratique est immédiate.

Le programme suit un modèle très simple : En se basant sur les données fournies par le profil personnel « Insights Discovery », la formation permet à chaque participant de découvrir et de mieux comprendre sa propre personnalité, d'identifier avec précision les comportements d'autrui, et d'adapter son style de communication aux besoins de chacun.



À travers des comportements décrits par les quatre couleurs « Insights », le Bleu Frais, le Vert Calme, le Jaune Brillant et le Rouge Ardent - dont la mémorisation est simple et durable - les participants acquièrent un langage commun et une méthode leur permettant d'améliorer ensuite leurs relations avec autrui.

Le profil « Insights Discovery » reconnaît que chaque personne est un être unique avec un style, des besoins et des attentes qui lui sont propres.

Afin d'obtenir leur profil, les personnes doivent remplir un questionnaire de 4x20 questions. Ainsi, elles recevront un document de plus de 20 pages qui supporte et facilite aussi bien le développement professionnel et individuel que celui des équipes.

Le profil reconnaît que chaque personne est unique; il reconnaît et valorise les différences au sein d'une équipe, entre hommes et femmes ainsi qu'entre organisations.

Chaque profil comporte un module de base qui couvre les points suivants : points forts et faiblesses potentielles, valeur pour l'équipe, style de communication, points ignorés possibles, type opposé et suggestions pour progresser.

Les informations fournies par le module de base peuvent être complétées par les modules complémentaires, ce qui éclaire sur les comportements de chacun dans son environnement professionnel. Ces modules complémentaires sont idéals pour encourager et soutenir un processus de développement individuel.

Module Management

Ce module est un apport intéressant dans une formation de management ou de leadership. Il permet à chaque manager de prendre conscience de son propre style de management et de comprendre les besoins des gens qu'il dirige en ce qui concerne leur motivation, leur environnement de travail et la façon dont ils souhaitent être dirigés.

Module Réalisation de soi

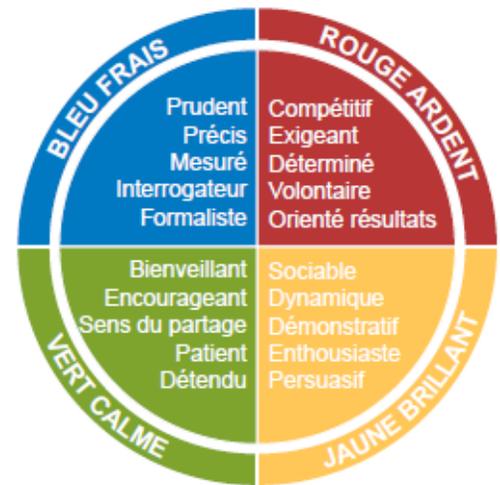
Ce module conduit l'individu plus loin dans les possibilités de développement personnel en explorant, entre autres, la créativité personnelle, l'identification d'objectifs et le style d'apprentissage. Ce module peut être le fil conducteur d'un programme de formation à l'efficacité personnelle ou à des séances de coaching.

Module Vente

Ce module décrit comment chaque individu approche les différentes étapes de la vente, de la préparation du contact au suivi du client. Il peut être adapté au processus particulier de vente de chaque société.

Module Entrevue

La roue 4 couleurs Insights Discovery



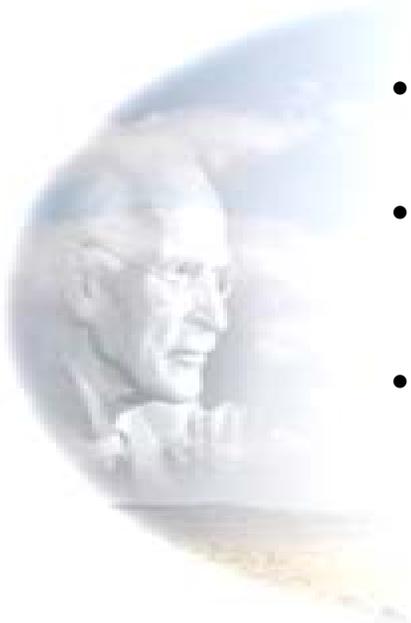
En synthèse

- Chacun est unique ... et chaque profil Insights Discovery l'est aussi !
- Un système de couleurs qui facilite la mémorisation.
- Un langage simple, positif, qui entraîne l'adhésion de chacun.
- Une fiabilité sans cesse contrôlée et revalidée.
- Aide chacun à mieux comprendre son style personnel et comment celui-ci agit sur autrui.
- Permet à chacun de développer ses qualités relationnelles personnelles, au groupe d'améliorer sa performance d'équipe, à l'organisation de se créer une culture d'efficacité.
- Sa facilité de compréhension et d'assimilation garantit une utilisation plus soutenue sur le long terme, donc une plus grande possibilité de changement et d'évolution.

FORMATION D' « INSIGHTS DISCOVERY »

Durée – 3 à 6 heures

Objectifs de cette session



- **Comprendre ce qu'est la perception et son importance dans nos relations avec autrui**
- **Vous expliquer le concept des préférences psychologiques de C.G. Jung**
- **Identifier les quatre couleurs fondamentales Insights et connaître les caractéristiques de chacune**
- **Comprendre que chacun d'entre nous possède et utilise les quatre couleurs à un certain degré, mais qu'il montre une préférence pour en utiliser une plus que les autres**
- **Comprendre les forces et faiblesses relatives de chaque couleur**

En annexe, vous trouverez la présentation PowerPoint et le cahier d'accompagnement.

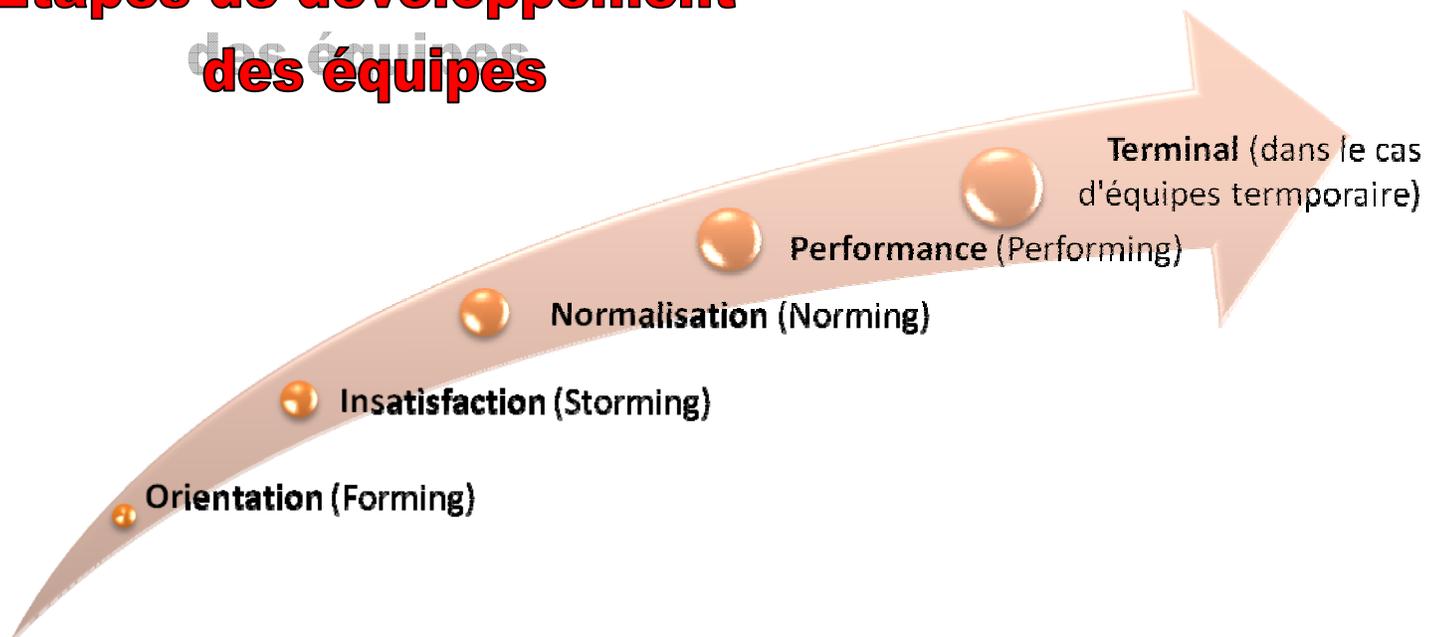


LES ÉTAPES DE DÉVELOPPEMENT D'UNE ÉQUIPE

Des recherches ont été effectuées depuis plusieurs années sur les équipes et on a découvert qu'elles évoluent par étape avant d'atteindre le fonctionnement optimal. Certaines équipes évoluent rapidement d'une étape à l'autre tandis que d'autres plafonnent sans être capables d'évoluer.

Un bon départ pour identifier les problèmes de l'équipe est de premièrement bien comprendre les étapes.

Étapes de développement des équipes



ORIENTATION (FORMING)

C'est simplement la formation d'un groupe d'individus.

Dans cette étape, les membres:

- sont légèrement enthousiastes
- ont généralement des attentes positives
- éprouvent un peu d'anxiété à l'égard de leur impact sur cette équipe et le déroulement général
- éprouvent un peu d'anxiété face aux autres membres

Lors de l'étape de l'orientation, la productivité est généralement basse car les membres se concentrent sur l'identification du problème, de la solution, des buts, des objectifs, des tâches et des habiletés et ressources nécessaires. La durée de cette étape dépend de la façon dont les tâches sont clairement définies. Les groupes effectuant des tâches simples passent vite à travers cette étape, mais ceux accomplissant des tâches complexes doivent investir plus de temps.

Cette étape est importante parce qu'elle sert de clarification à l'équipe. Les équipes qui accordent de l'importance aux relations ainsi qu'aux tâches assignées connaissent davantage de succès. Il faut considérer la personnalité, les forces et les défis des personnes rassemblées au sein d'une équipe.

Les dirigeants doivent assister les membres au niveau de la transition d'un groupe d'individus à une équipe.

INSATISFACTION (STORMING)

Les caractéristiques de cette étape :

- des disputes entre les membres
- des conflits
- une baisse de motivation et de moral

Cette étape d'insatisfaction est le résultat direct de l'écart entre les attentes initiales et la réalité perçue par les membres. Il peut y avoir une divergence entre les membres quant aux tâches à accomplir. Les membres commencent également à faire face aux différences de personnalité, ce qui est normal chaque fois qu'un nouveau groupe est formé. Les membres d'une équipe ressentent possiblement de l'animosité ou de la frustration à l'égard des tâches ou d'autres membres. Les choses n'avancent parfois pas au rythme désiré. Les membres peuvent même en vouloir aux dirigeants qui semblent mettre les bâtons dans les roues.

Cette étape est généralement de courte durée. Certaines équipes, par contre, peuvent s'éterniser cette dernière, engendrant ainsi une baisse au niveau de la productivité et du moral.

Les dirigeants doivent gérer et non étouffer le conflit. « Il faut que ça sorte! »

NORMALISATION (NORMING)

Les caractéristiques de cette étape :

- résolution de conflits
- établissement des normes et des processus
- augmentation de la productivité

Les membres résolvent maintenant leurs conflits, clarifient leurs rôles et leurs buts. Les membres sont également moins insatisfaits qu'à l'étape précédente parce qu'ils ont appris à se connaître et à travailler ensemble. Ils commencent à faire des progrès dans l'atteinte de leurs objectifs. Ils développent des outils qui les aideront à résoudre des problèmes, un code de conduite, des valeurs communes et à identifier des indicateurs de rendement.

L'attitude des membres s'est transformée considérablement. Il y a maintenant moins d'hostilité entre les membres. Il existe un sentiment de cohésion, d'homogénéité, de respect mutuel, d'harmonie et de confiance et les membres prennent plaisir à accomplir leurs tâches.

La productivité s'améliore lentement à cette étape, au fur et à mesure que les habiletés s'accroissent. Le groupe commence finalement à se transformer en équipe.

« Sacrifier les différences d'opinions pour le bien de l'unité de l'équipe. »

PERFORMANCE (PERFORMING)

L'équipe est maintenant à sa vitesse de croisière. Elle est maintenant rendue efficace, productive disposant d'un climat positif. Les membres commencent à être confiants, apprécient la communication franche, démontrent de l'enthousiasme et les différences d'opinion sont encouragées car elles sont toujours traitées avec respect et sans conflit personnel.

Même s'il y a du travail accompli dans toutes les étapes, la productivité atteint son niveau optimal à cette étape.

Les dirigeants doivent s'assurer d'avoir les ressources nécessaires pour atteindre les buts. Les équipes peuvent se gérer pratiquement toutes seules.

FIN

Dans les cas d'équipes temporaires, cette dernière étape est à la fin du processus.

Selon le succès de l'équipe ou du sentiment d'appartenance des membres, cette étape peut être soit un moment triste, soit un de soulagement. Quand les équipes arrivent à leur fin, une période de temps doit être accordée pour reconnaître leurs exploits, pour faire un retour en arrière sur les obstacles, les défis et les lacunes.

Quand la fin est en vue, les dirigeants doivent motiver l'équipe afin de terminer les derniers détails.

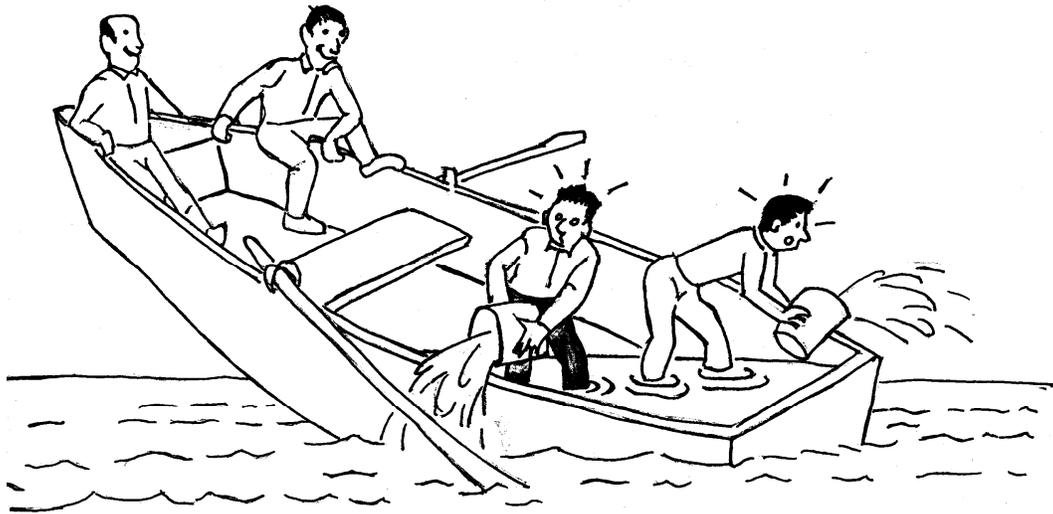
Discussion

Lorsque vous pensez aux différents problèmes qu'éprouve votre équipe, considérez à quelle étape votre équipe se situe. Cela pourrait possiblement vous aider à trouver une solution ou tout simplement vous faire comprendre que cette situation est normale et que les choses s'amélioreront avec le temps et la patience.



ÉVALUEZ VOTRE CULTURE D'ÉQUIPE

Quand il est question d'équipe... on est tous dans le même bateau.



Répondez aux questions suivantes et analysez vos résultats à la fin.

Dans notre équipe, l'attente majeure est que...

- A. Les membres de l'équipe seront productifs et efficaces?
- B. Les membres de l'équipe utiliseront pleinement leurs dons et leurs talents?
- C. Les membres de l'équipe partageront leurs idées, leurs expériences et leur créativité avec le reste de l'équipe?
- D. Les membres de l'équipe seront bien organisés et orientés vers l'action?

Dans notre équipe, lorsque l'on traite de problèmes individuels...

- A. Des normes claires et des objectifs sont proposés pour traiter le problème.
- B. Les circonstances et considérations individuelles sont importantes parce qu'il peut y avoir des exceptions.
- C. Le facteur humain et le bien général de l'équipe sont primordiaux.
- D. Des principes et les concepts généraux sont suivis. Il ne faut pas s'éterniser sur des cas individuels. Nous avons tous nos responsabilités. Il est préférable que la personne concernée arrive avec une solution.

Dans notre équipe, la force majeure qui donne une direction à l'équipe est...

- A. Une analyse concrète de la réalité.
- B. Une bonne compréhension des valeurs communes de l'équipe.
- C. Une vision commune claire de l'avenir.
- D. D'avoir un superviseur présent et des buts qui poussent les gens à bien performer.

Dans notre équipe, "l'action privilégiée" est basée sur...

- A. Des faits et la précision.
- B. Le côté humain et la réaction des gens impliqués.
- C. L'inspiration créée, la motivation et l'intérêt.
- D. La logique et l'innovation même s'il y a des risques.

Les décisions d'équipes sont prises...

- A. De façon logique après une analyse objective de la situation.
- B. Après une réflexion individuelle, selon leurs sentiments.
- C. Après une discussion de groupe et les opinions basées sur leurs sentiments.
- D. Avec logique, mais avec une intégration rapide.

L'équipe met en valeur...

- A. L'efficacité des processus, les activités bien planifiées et le sens de responsabilité.
- B. L'ouverture aux idées des autres, un esprit de confiance entre les membres et la persistance.
- C. L'exploration de nouvelles possibilités, l'innovation et la création de nouveaux défis.
- D. Le développement de buts inspirants, motivants et l'atteinte des objectifs.

L'équipe aime...

- A. Perfectionner ce qu'elle sait déjà bien faire.
- B. Bien travailler ensemble en plaçant autant d'importance sur l'esprit d'équipe que sur la productivité.
- C. Bien être consciente de son environnement et répondre avec flexibilité au changement.
- D. Être à l'écoute des demandes et besoins des clients.

Dans notre équipe, la prise de décision implique :

- A. Considérer tous les angles du problème avant de prendre une décision bien réfléchie.
- B. Discuter des défis et réfléchir attentivement avant de prendre une décision basée sur nos valeurs.
- C. Recevoir l'approbation de toutes les personnes concernées par la décision.
- D. Prendre rapidement des décisions basées sur des faits.

Cette équipe à la réputation de...

- A. S'autogérer à l'aide de processus, de rôles bien définis, de politiques et de procédures.
- B. D'avoir un esprit familial, amical, plaisant et généralement flexible aux idées des autres.
- C. Être très dynamique, innovatrice, et opérant à une vitesse rapide.
- D. Être compétitive, concentrée sur l'objectif et la livraison de résultats.

L'équipe travaille beaucoup mieux lorsqu'elle ...

- A. A bien défini ses promesses de qualité de service aux clients et les processus pour s'y rendre.
- B. A établi une stabilité de service pour les clients.
- C. Regarde de nouvelles façons créatives de servir les clients.
- D. A la tâche de planifier et améliorer la livraison du service client.

Quel genre de culture d'équipe avez-vous? Comme les individus, les équipes aussi ont quatre énergies de couleur avec une seule en prédominance. Il ne s'agit certainement pas du seul élément d'influence puisque chaque équipe est unique. Toutefois, ce facteur joue un rôle important quant à leur approche, leur processus de décision, leur style de communication et la façon de gérer des buts et objectifs sous pression.

Comment avez-vous répondu à ces questions?

Surtout des A - L'équipe a une approche "Bleu posé et prudent".

Surtout des B - L'équipe a une approche "Vert calme et empathique".

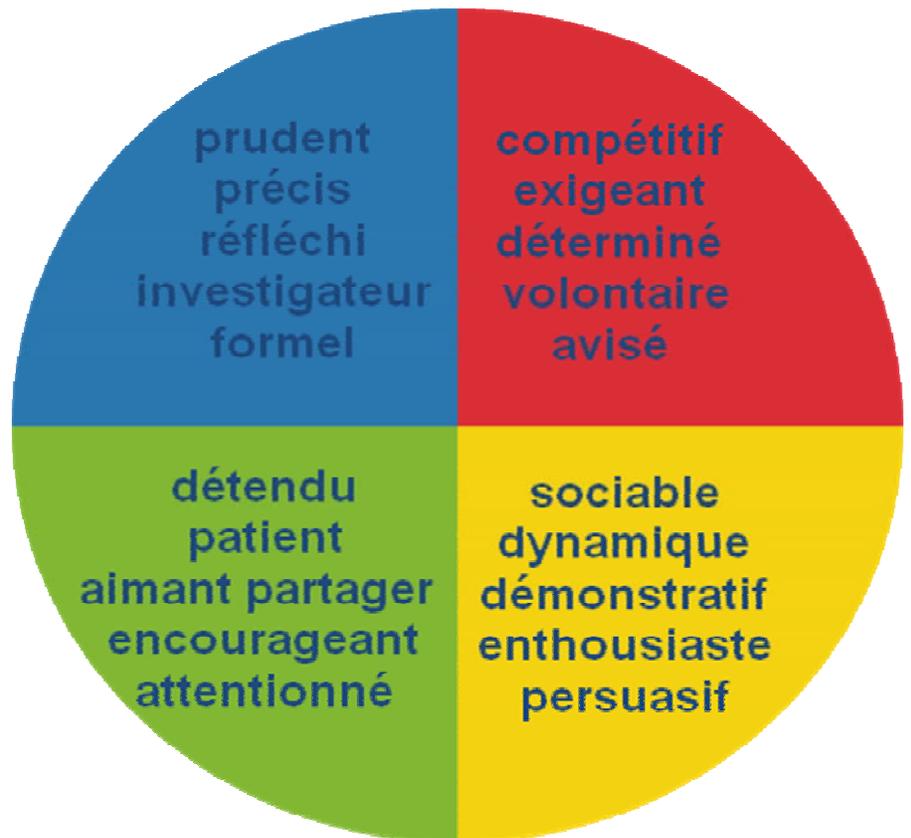
Surtout des C - L'équipe a une approche "Jaune brillant et sociable".

Surtout des D - L'équipe a une approche "Rouge ardent et confiant".

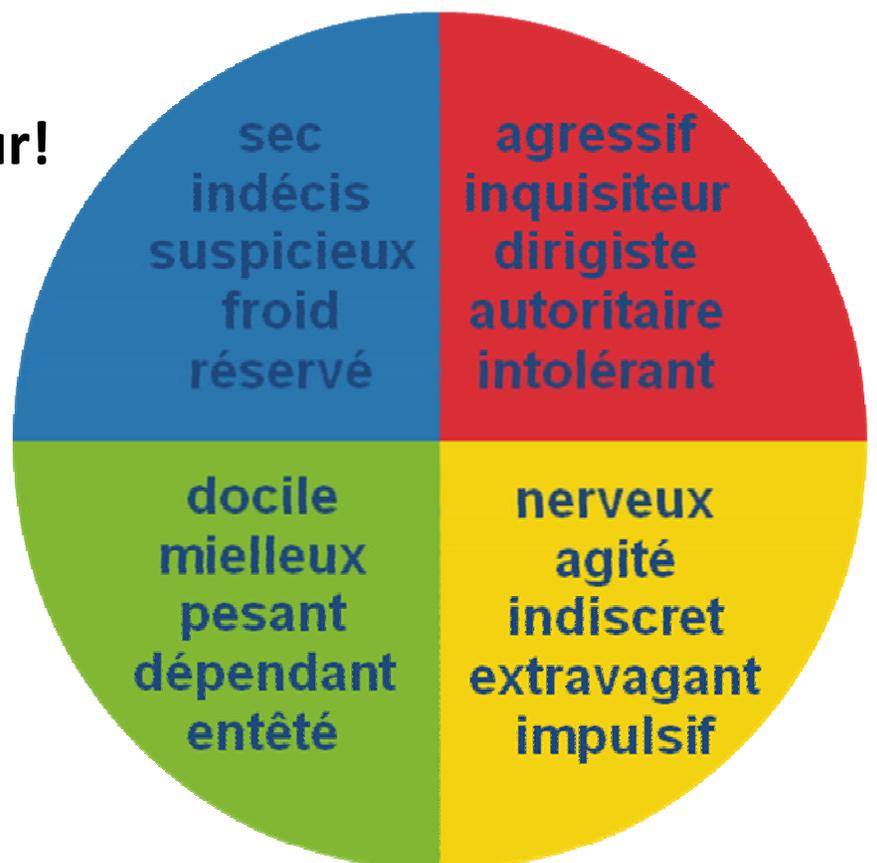
Remplir le tableau suivant

| | Placez ici les couleurs dans l'ordre, en commençant par la couleur prédominante | Donnez des exemples où l'équipe a utilisé chaque énergie de couleurs lors d'un « bon » et d'un « mauvais » jour. Expliquez également, pour chaque cas, pourquoi l'énergie a été prédominante. |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Couleur en prédominance | | |
| Deuxième couleur en prédominance utilisée par l'équipe | | |
| Troisième couleur en prédominance | | |
| Quatrième couleur – l'énergie la moins utilisée. « On est autant ce qu'on n'est pas, que ce qu'on est. » | | |

Lors d'un bon jour!



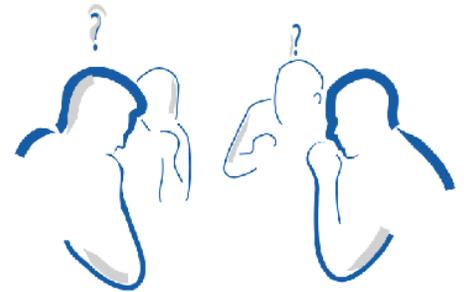
Lors d'un mauvais jour!



LA DYNAMIQUE D'ÉQUIPE – D'UN BON JOUR

BLEU POSÉ ET PRUDENT – L'INCUBATEUR D'IDÉES

Ici, l'équipe emploie sa prouesse intellectuelle, *pense logiquement*, et est focalisée sur ses buts. Les théories abonderont et la pensée profonde précèdera le partage d'idées. Le focus sera placé sur la résolution de problèmes et la réduction des risques d'erreurs. La façon de penser de l'équipe sera bien organisée et des processus seront utilisés.



VERT CALME ET EMPATHIQUE – LA COMMUNAUTÉ

Ici, l'équipe aime tisser des liens proches et se soutenir. Dans l'équipe de la communauté, il est normal de voir le partage des expériences personnelles. Les membres de l'équipe tendent à être plus ouverts et « authentiques ». Ce sera une équipe amicale et orientée vers le client. C'est comme une petite famille! L'équipe aura certaines traditions importantes. Si un but doit être accepté par l'équipe, il est important que tout le monde sache pourquoi il doit être réalisé.



JAUNE BRILLANT – LE GROUPE DE JAZZ

Ici, la culture d'équipe fait participer les membres d'une manière décontractée et peu structurée. Il y a une place abondante pour la collaboration, la coopération et les opinions. Comme un groupe jazz, l'équipe sera très créative et appréciera le traditionnel ainsi que le changement. La communication sera informelle et il sera très important pour tous les membres « d'apprécier le voyage ». L'équipe produira différents résultats chaque fois face à une tâche même si c'est la même équipe qui est responsable d'accomplir la tâche!



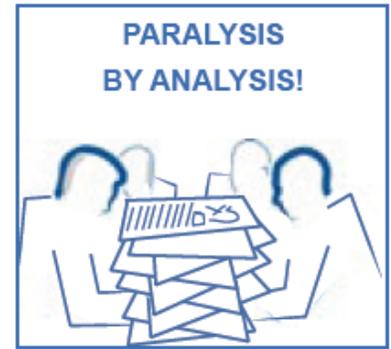
ROUGE ARDENT – UNE CASERNE DE POMPIERS

Ici, l'équipe est très concentrée sur les buts. Elle peut être perçue par des étrangers comme agressive dans l'atteinte de ses objectifs. Elle est pratique et organisée, avec des responsabilités claires. Comme avec une équipe de pompiers, le résultat est ce qui est le plus important. « Sommes-nous en train d'atteindre nos objectifs, oui ou non? » Elle sera orientée vers l'action et aura de nombreuses procédures pratiques pour la soutenir. Les membres seront ouverts à n'importe quels changements qui amélioreront l'exécution des tâches et augmenteront la chance d'atteindre les objectifs.



BLEU POSÉ ET PRUDENT – UN CAUCHEMAR BUREAUCRATIQUE

Une équipe d'énergie bleue en prédominance peut également avoir son côté négatif. « L'incubateur d'idées » peut dégénérer en « cauchemar bureaucratique ». L'équipe évite de prendre des actions en faisant plus de recherches et d'analyses que vraiment nécessaire. Il y a une expression anglaise pour décrire cette situation : "Analysis paralysis" (la paralysie de l'analyse)! Lorsque cela arrive, le processus devient lourd, les idées et la créativité sont étouffées et l'incubateur ne produit plus rien.



VERT CALME ET EMPATHIQUE – L'ENTÊTEMENT

Une équipe d'énergie verte en prédominance peut également avoir son côté négatif. « La communauté » peut dégénérer en un groupe farouchement entêté. Les valeurs de l'équipe deviennent tellement incontournables que celle-ci devient très bornée et entêtée quant à la défense de ses principes, jusqu'au point d'éloigner ses réflexions de la réalité et de l'aspect pratique de la situation. Par conséquent, l'esprit d'équipe dégénère et l'approche devient rigide et inflexible.

(NOUS NE BOUGERONS PAS)



JAUNE BRILLANT – UN CARNAVAL INCONTRÔLABLE

Une équipe d'une énergie jaune en prédominance peut également avoir son côté négatif. Le « groupe jazz » peut dégénérer en « carnaval indiscipliné ». Avec peu de structure, on commence à perdre le focus. Au lieu de se concentrer sur les objectifs, les activités entourant cette équipe sont basées sur le plaisir et le social au dépend des tâches, des actions et des objectifs.



ROUGE ARDENT – LA FRÉNÉSIE TERRITORIALE

Une équipe d'une énergie rouge en prédominance peut également avoir son côté négatif. « Une caserne de pompiers » peut dégénérer au point de devenir une frénésie territoriale. Le désir d'achever les tâches peut éclipser la qualité et le côté humain d'un résultat. Les relations dans l'équipe peuvent en souffrir et c'est normal de voir ces équipes subir un épuisement professionnel collectif. De plus, l'équipe devient trop autoritaire et les membres peuvent être perçus par les autres comme des brutes.

(NON NON NON ... C'EST À MON TOUR DE TENIR LE TUYAU!)



LA CULTURE DOMINANTE DE VOTRE ÉQUIPE

Caractéristiques des équipes

La table qui suit est un résumé des caractéristiques dominantes des équipes avec chacune des quatre énergies de couleur. Voyez comment vous pourriez appliquer cette information pour améliorer votre efficacité et celle de votre équipe.

| Caractéristiques de l'équipe | Équipe de couleur bleue | Équipe de couleur verte | Équipe de couleur jaune | Équipe de couleur rouge vif |
|-----------------------------------------------|-------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| Méthode de communication préférée de l'équipe | Méthode de communication éprouvée et testée – l'écrit | Échanges personnels sur les expériences vécues | Méthode de communication créative, novatrice et nouvelle | Débat de groupe et remise en question directe |
| L'équipe préférera les tâches | théoriques, qui demandent de la réflexion | sociales, personnelles | pertinentes, attrayantes | pratiques, organisées |
| Orientation de l'équipe | efficace et basée sur des faits | amicale et axée sur le service | novatrice et axée sur la croissance | efficace et axée sur les résultats |
| Structure préférée de l'équipe | bureaucratique | fraternelle | entrepreneuriale | de type commande et contrôle |
| Philosophie de l'équipe | prévisible et opposée au risque | traditionnelle et inclusive | énergétique et motivante | performante et dictée |
| L'Équipe vise | la quantification, la rationalité et le contrôle | la loyauté envers l'équipe, l'harmonie et le soutien personnel | une cible ambitieuse, le développement et la croissance | la responsabilisation, les opportunités et les plans d'action |

Les tâches et l'approche d'une équipe

Ce tableau résume les différentes approches à la gestion des tâches.

| Caractéristiques de l'équipe | Équipe de couleur bleue | Équipe de couleur verte | Équipe de couleur jaune | Équipe de couleur rouge vif |
|----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Dans la démarche adoptée par l'équipe pour accomplir ses tâches, il y aura | <ul style="list-style-type: none"> un suivi des progrès à l'aide de mesures, de statistiques et de graphiques; une minimisation des coûts; un souci des échéanciers; un affichage des résultats quantifiables; une amélioration progressive de la productivité par un examen du processus; un souci de « résolution immédiate des problèmes ». | <ul style="list-style-type: none"> des méthodes et des processus familiers; une assignation du travail aux membres de l'équipe de façon juste et équitable; une utilisation de l'expérience passée pour réaliser le travail de façon pratique et méthodique; un rapport d'analyse écrit des compétences que chacun apporte à l'équipe et de ce qu'il a besoin d'obtenir de l'équipe. | <ul style="list-style-type: none"> de l'innovation, de l'amusement et une mobilisation de l'équipe; une croissance personnelle à long terme en même temps qu'un accomplissement de la tâche; un souci d'utiliser des modes de communications novateurs; l'établissement d'un ordre de priorité pour la charge de travail, fondé sur ce qui motive et inspire l'équipe. | <ul style="list-style-type: none"> l'établissement d'une stratégie et la préparation de l'équipe pour l'avenir; la création de modèles et de systèmes pratiques; un débat d'équipe ou un questionnement dirigé et vigoureux; le souci de voir l'équipe évoluer une fois la tâche accomplie; une adoption des changements qui amélioreront les résultats. |

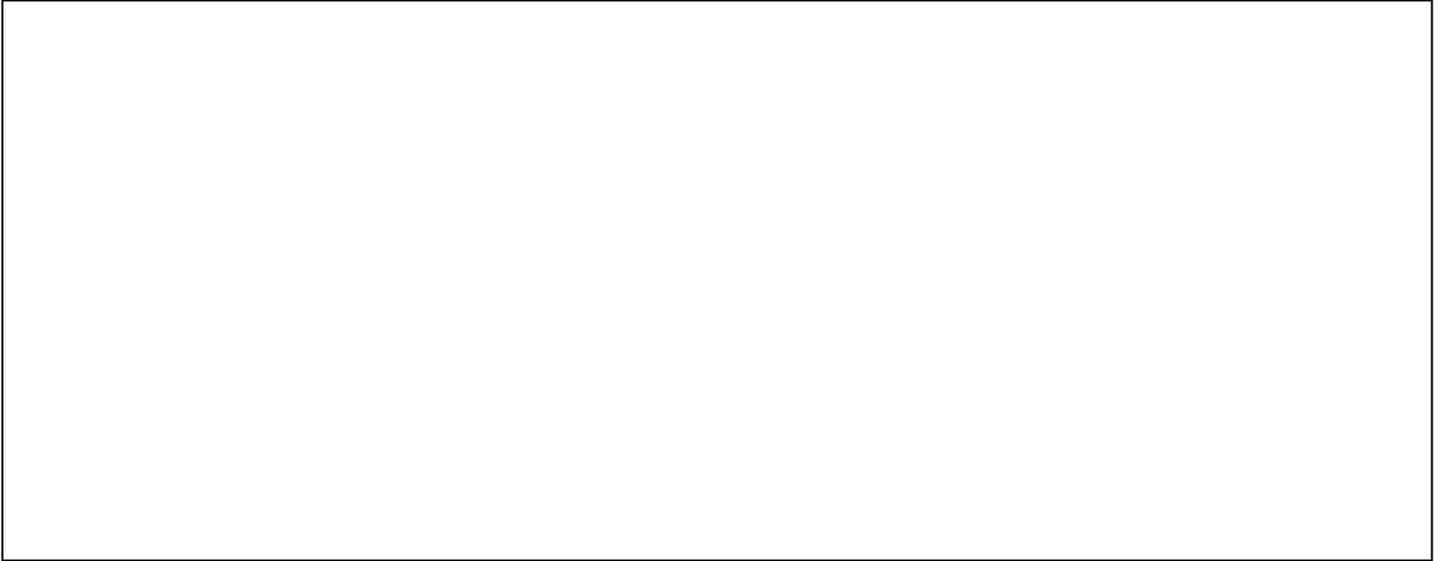
| | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Dans la démarche adoptée par l'équipe pour accomplir ses tâches, on évitera à tout prix</p> | <p>de rester assis en rond et de faire de la prise de conscience;</p> <p>de se livrer à un remue-méninge de spéculations tout à fait « en l'air »;</p> <p>de travailler avec des méthodes non éprouvées et sans références;</p> <p>toute activité d'équipe pouvant réduire la concentration ou l'attention portée à la tâche.</p> | <p>d'adopter une nouvelle méthode qui n'a pas été testée;</p> <p>de tirer des conclusions d'équipe sans consensus ou réflexion préalable pertinents;</p> <p>de se montrer critique à l'égard des autres si cela peut les gêner et leur faire perdre contenance;</p> <p>de faire référence aux gens comme à « des ressources » et de percevoir le travail comme « une machine ».</p> | <p>de donner des coûts détaillés, des échéanciers et des chiffres précis;</p> <p>d'être responsable de tout ce qui peut être lié aux comptes détaillés;</p> <p>d'établir des hiérarchies et des schémas de pouvoir;</p> <p>d'avoir à s'occuper de documentation et de paperasserie.</p> | <p>de faire le travail des autres;</p> <p>d'avoir besoin d'être ami avec ses collègues de travail;</p> <p>une utilisation excessive des chiffres et des détails administratifs;</p> <p>toute tâche d'équipe ennuyante et récurrente;</p> <p>de rester assis en rond et de faire de la prise de conscience.</p> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Voyez comment vous pourriez appliquer cette information pour améliorer votre efficacité et celle de votre équipe.

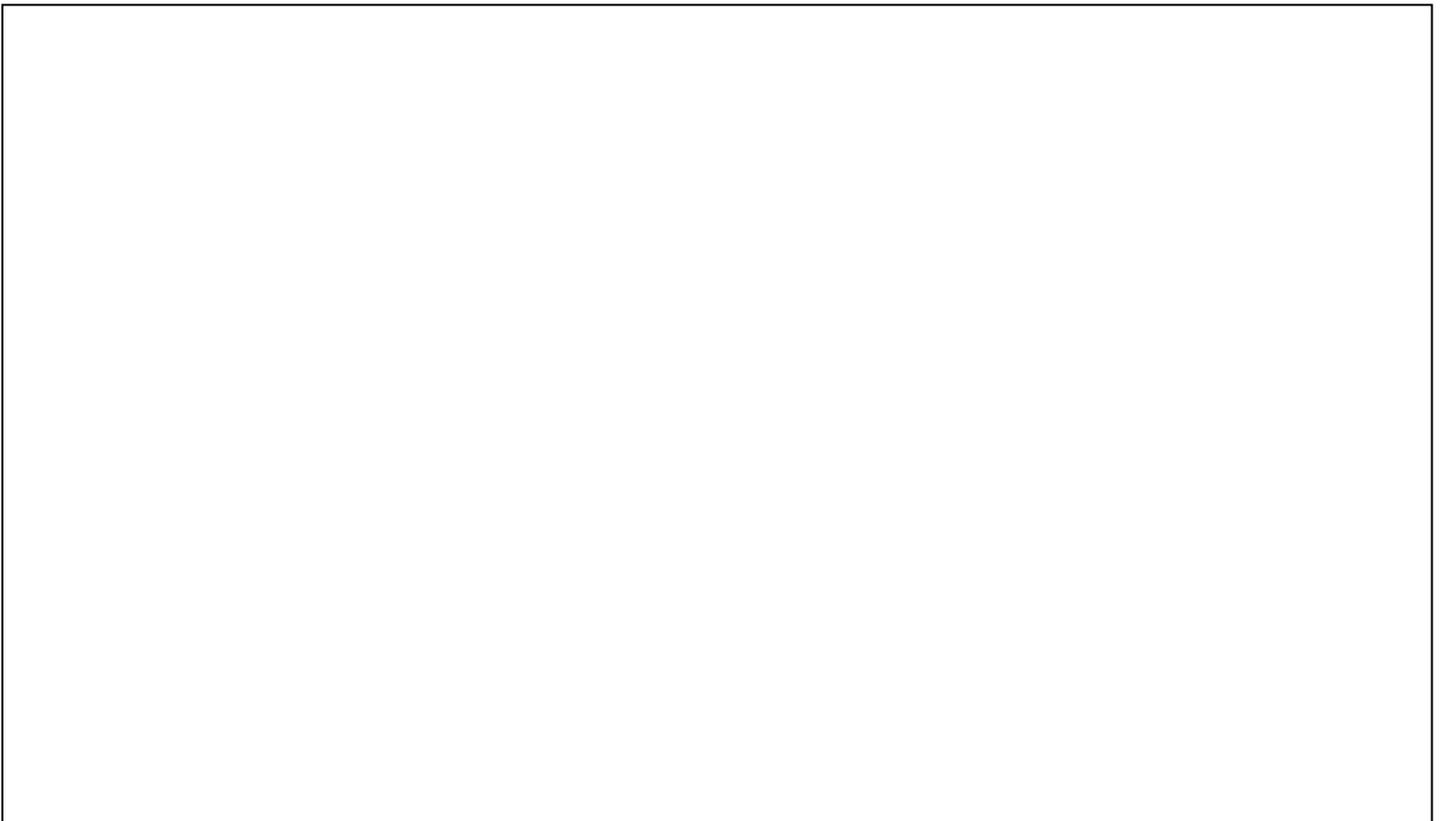
COMPAREZ VOS COULEURS PERSONNELLES AVEC CELLES DES MEMBRES DE VOTRE ÉQUIPE.

Réfléchissez sur ceci:

Quelle couleur d'énergie dois-je avoir pour consciemment m'adapter à la culture de mon équipe. Comment puis-je faire cela?



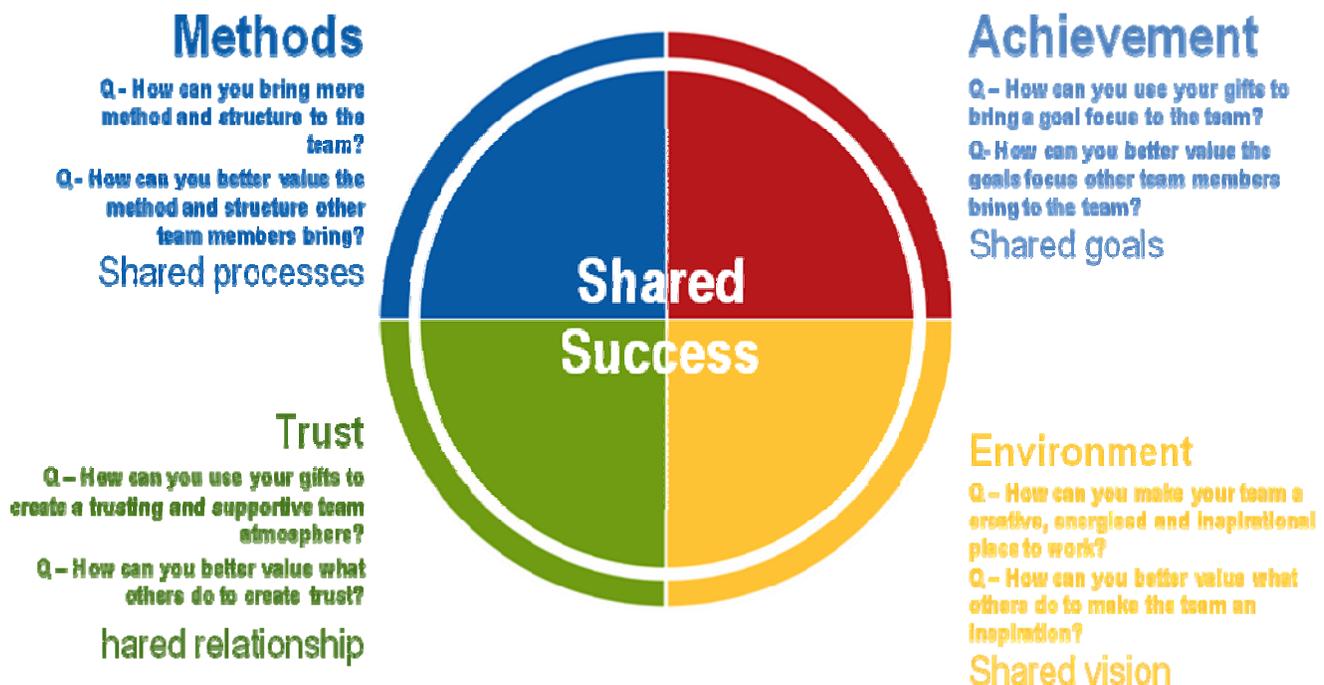
Quelles sont les couleurs que je privilégie mais qui sont moins populaires au sein de l'équipe? Quels sont les cadeaux que je peux apporter à mon équipe même s'ils vont à l'encontre de la culture? Comment puis-je le faire?



VALEURS D'ÉQUIPE

Nos valeurs sont les croyances qui nous aident à prendre des décisions. Ces valeurs jouent un rôle primordial quand nous interagissons avec d'autres. Elles peuvent être soit une source de discussion, soit une source de conflits.

Nos valeurs consistent en un reflet de ce que l'on a appris de notre famille et de notre environnement. Quand les équipes sont formées, nous devons bien comprendre que chaque membre de l'équipe apporte à la table un système de valeurs qui lui est propre. Ces différences sont susceptibles de semer l'énergie et de fournir de l'information intéressante, mais elles peuvent également être sources de conflits. Saisir à quel point les valeurs peuvent avoir un impact sur l'équipe est un élément crucial pour le renforcement de celle-ci.



Méthodes

Q – Comment pouvez-vous apporter plus de méthode et de structure au travail de l'équipe?

Q – Comment pouvez-vous mieux valoriser la méthode et la structure que les autres membres de l'équipe y apportent ?

Processus mis en commun

Confiance

Q – Comment pouvez-vous utiliser vos dons pour créer un climat de confiance et de soutien dans l'équipe ?

Q – Comment pouvez-vous valoriser davantage ce que font les autres pour créer un climat de confiance?

Relations réciproques

Accomplissement

Q – Comment pouvez-vous utiliser vos dons pour que l'équipe oriente ses efforts vers un objectif?

Q – Comment pouvez-vous mieux valoriser les objectifs ciblés par les autres membres de l'équipe?

Objectifs mis en commun

Milieu

Q – Comment faire de votre équipe un groupe créatif, plein d'énergie et motivant au sein duquel il fait bon travailler?

Q – Comment pouvez-vous mieux valoriser ce que font les autres pour faire de l'équipe un groupe qui inspire?

Vision partagée

Réussite commune