

LES LIEUX D'APPRENTISSAGE

Atelier :

Six grandes compétences transversales pour les employés
Module 2 : Construction d'une équipe

[Date de l'atelier]

Numéro d'agrément du projet: 612910-EPP-1-2019-1-CY-EPPKA3-PI-FORWARD



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication ne constitue pas une approbation du contenu, qui reflète uniquement les points de vue des auteurs, et la Commission ne peut être tenue responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'elle contient.

Learn continually -
there's always "one
more thing" to learn!

Steve Jobs

Bienvenue à
l'atelier du projet
**LEARN pour les
employés !**



Brisons la glace !



Introductions



Introduction

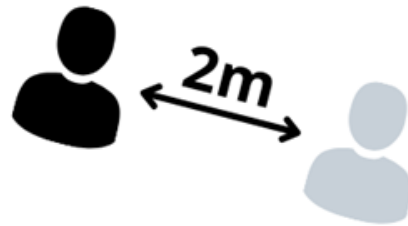
R

U

L

E

S



Carte routière



1. Communication



2. Construction
d'une équipe



3. Résilience et
gestion du temps



4. Responsabilité et
pratique éthique



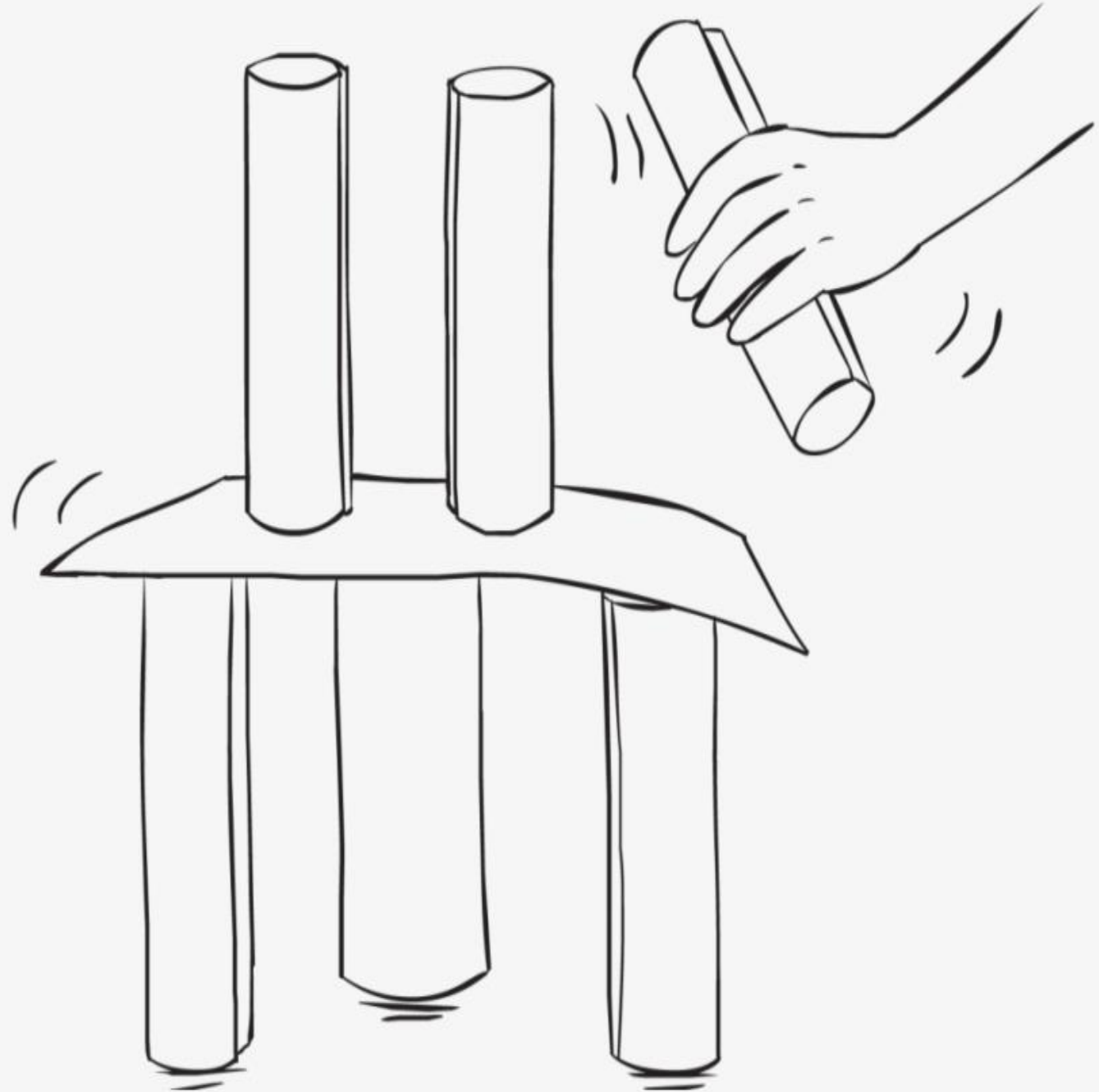
5. Auto-leadership et
esprit d'entreprise



6. Apprendre à
apprendre

La Tour

- Le travail d'équipe est essentiel pour atteindre un objectif.
- Valoriser les différents rôles au sein d'une organisation pour renforcer et enrichir le processus de prise de décision.



Former de petits groupes (d'environ 5 personnes)





Essayez de faire tenir l'objet rond au sommet de la tour.

- Utilisez du papier, des feuilles de papier journal, des ciseaux, du ruban adhésif, etc. pour "construire" une "tour".
- Essayez de faire en sorte que l'objet rond qui vous est donné reste stable au sommet de la "tour" pendant au moins 20 secondes.

Tous les membres du groupe doivent s'impliquer !

Vous avez 10 minutes !

La Tour

Évaluez votre réussite

- **Le succès par les résultats** signifie que la tour a pu faire tenir l'objet rond.
- **La réussite par le processus** signifie que l'approche et la stratégie adoptées se sont appuyées sur les meilleures idées de tous les participants.
- **Le succès par les relations** signifie qu'il y a eu une pleine participation, une compréhension mutuelle et des décisions inclusives parmi les participants.

Le modèle en trois parties (résultats, processus et relations) est un bon principe auquel on peut se référer au cours d'un projet ou d'un événement.

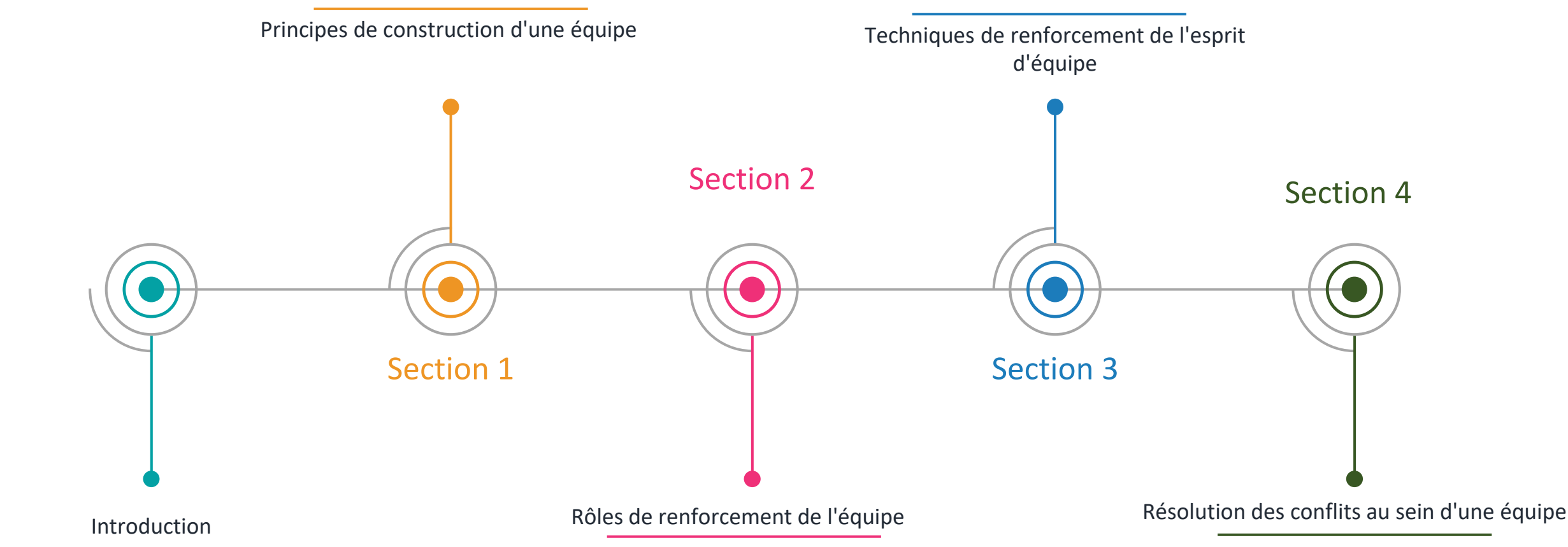
La Tour

Cycle d'évaluation



- Qu'avez-vous appris sur le travail en équipe ?
- Avez-vous réussi à atteindre les trois "succès" ? Comment ? Pourquoi ?
- Qu'est-ce qui aurait pu vous aider à être plus efficaces ?

Structure du module



Résultats d'apprentissage

01

Décrire le team building, sa valeur ajoutée, comment il peut bénéficier à une entreprise ou une organisation, ainsi que les étapes du développement d'une équipe.

02

Décrivez les différents rôles de l'équipe selon la théorie de Belbin.

03

Identifiez le rôle naturel de chaque employé.

04

Appliquer le travail d'équipe pour atteindre un objectif commun.

05

Mettre en œuvre différentes activités au sein d'une entreprise ou d'une organisation pour renforcer la confiance entre les employés, et entre les employés et les employeurs.

06

Utiliser l'esprit d'équipe pour la résolution des problèmes et la gestion d'équipe.

*Personne ne peut siffler une symphonie tout seul.
Il faut tout un orchestre pour la jouer.*

HALFORD EDWARD LUCCOCK,
Écrivain américain, pasteur et professeur à l'université de Yale

Principes de construction d'une équipe

Définition de l'équipe, du travail en équipe et de la constitution d'une équipe
Les étapes du développement d'une équipe
Comment le travail en équipe peut bénéficier à une organisation

Une équipe :

est un petit nombre de personnes aux compétences complémentaires, qui s'engagent à poursuivre un but commun, à atteindre des objectifs de performance et à adopter une approche pour laquelle ils se tiennent mutuellement responsables.

JON R. KATZENBACH

Fondateur et co-directeur du Katzenbach Center chez PwC US

DOUGLAS K. SMITH

Président du conseil d'administration du Rapid Results Institute

Définition de l'équipe, du travail en équipe et de la constitution d'une équipe

Une équipe est...

- Un petit groupe de personnes (efficace)
- Avec des **compétences complémentaires**
- Partager des **objectifs de performance** et une **approche**
- **Responsabilité mutuelle**

Engagés pour un objectif commun



Définition de l'équipe, du travail en équipe et de la constitution d'une équipe

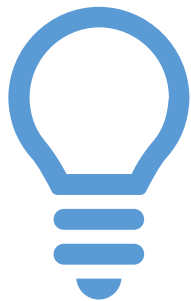
Qu'est-ce que le travail d'équipe ?



Définition de l'équipe, du travail en équipe et de la constitution d'une équipe

Qu'est-ce que le team building ?

- Une méthode apparue dans les années 1980 en Amérique du Nord.
- Intéressant pour les départements des ressources humaines, qui y voient l'occasion de développer une culture d'entreprise commune et de renforcer la cohésion du groupe professionnel par des activités collectives et un travail d'équipe.
- Il s'inscrit dans l'objectif de bien-être de l'entreprise. Pour atteindre cet objectif, le team building offre cinq avantages clés :



- ✓ Stimule la **motivation**.
- ✓ Promouvoir la **communication interne** afin de prévenir d'éventuelles tensions.
- ✓ Facilite l'**intégration** des nouveaux employés.
- ✓ Crée un **environnement de travail convivial**, qui limite le stress et augmente la productivité.
- ✓ A long terme, **améliore la performance globale** de l'entreprise.

Les étapes du développement d'une équipe

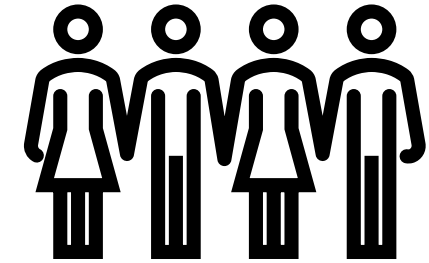
Les différentes étapes de la constitution d'une équipe : *le modèle de Tuckman*

- Développé en 1965 par Bruce Tuckman, un psychosociologue américain spécialisé dans la dynamique de groupe, le modèle de Tuckman est une **méthode en cinq étapes pour renforcer la cohésion d'une équipe**.
- Ces étapes commencent dès la première rencontre de l'équipe et se terminent à la fin du projet.
- Selon Tuckman, ces cinq phases sont nécessaires et inévitables pour que l'équipe puisse *grandir, relever les défis, s'attaquer aux problèmes, trouver des solutions, planifier les tâches et produire des résultats*.



Les étapes du développement d'une équipe

Les différentes étapes de la constitution d'une équipe : *le modèle de Tuckman*



Formation

Formation des équipes

- Les individus se testent et se jugent mutuellement.
- Les membres du groupe cherchent un cadre.
- Les gens essaient d'établir la situation.
- Phase d'orientation : quelle est la tâche à accomplir ?
- Les équipes sont désormais très dépendantes du leader.

Storming

Tensions dans l'équipe

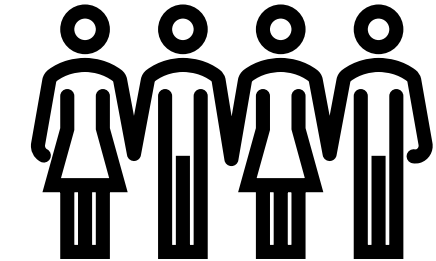
- Des divisions et des oppositions sont créées entre les membres du groupe.
- Le niveau d'hostilité dans le groupe augmente.
- Les membres du groupe ont des attitudes agressives ou soumises, mais pas assertives.
- Il peut y avoir des attitudes de résistance.
- Le niveau d'émotivité est élevé.

Normalisation

Travail en équipe

- Le groupe se développe autour de règles communes.
- Les conflits sont réduits et l'harmonie est créée.
- Une interconnexion est créée entre les membres du groupe.
- Le niveau d'émotivité diminue, l'empathie se développe. Chacun s'affirme de plus en plus et de mieux en mieux.

Les étapes du développement d'une équipe



Les différentes étapes de la constitution d'une équipe : *le modèle de Tuckman*

Exécution

Exécution

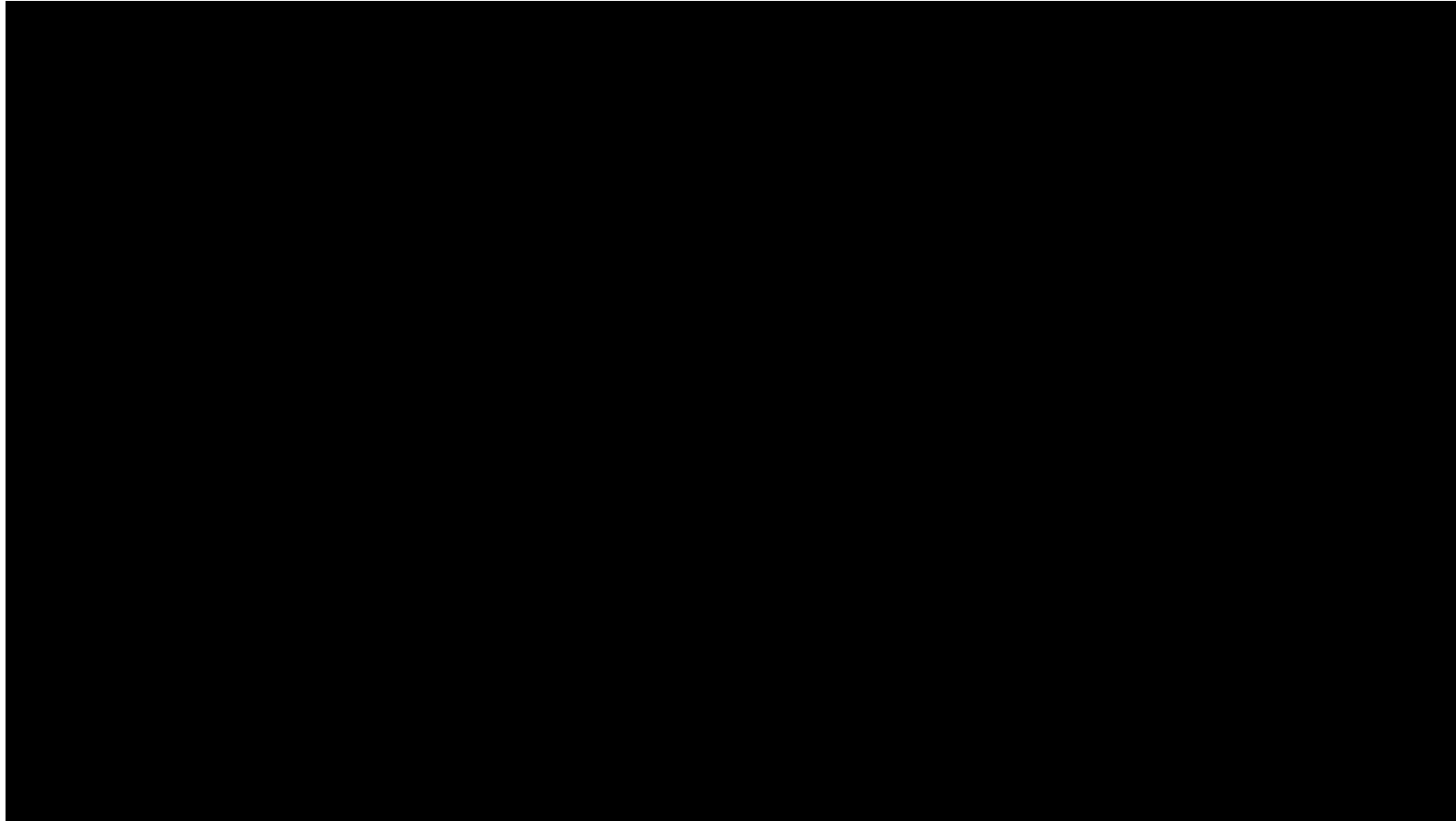
- Chacun est concentré sur son rôle en fonction de l'objectif.
- Phase de proposition d'idées, de retour d'information et de corrections.
- Les relations sont maintenant basées sur des relations professionnelles.
- Les normes deviennent plus flexibles et il y a une acceptation mutuelle entre les membres du groupe.
- Une synergie est créée et une collaboration s'instaure.

Ajournement

Dissolution

- La mission a été accomplie ; l'objectif du groupe a été atteint.
- Phase d'analyse de ce qui a été fait pour produire un retour d'expérience ou un rapport d'activité.
- Le rapport sera utilisé pour de futurs groupes ou projets.

Regardez la vidéo



Comment le travail en équipe peut bénéficier à une organisation

Les principaux avantages du travail en équipe

Pour les employeurs :

- ✓ **Renforce les liens entre les employés**, ce qui améliore l'atmosphère et l'environnement de travail.
- ✓ **Augmente la motivation.**
- ✓ Renforce la **cohésion** du groupe.
- ✓ Développe un **sentiment d'appartenance au groupe** chez les employés.
- ✓ Renforce la **solidarité** et donne un sens à la communication.
- ✓ **Traite les questions conflictuelles** et libère la communication pour **résoudre les problèmes.**
- ✓ Aide à voir les **difficultés sous un autre angle.**



Comment le travail en équipe peut bénéficier à une organisation

Les principaux avantages du travail en équipe



Pour les employés :

- ✓ Permet de mieux comprendre les attitudes des collègues à l'égard du travail en équipe et du travail en général, ce qui donne une image plus complète de leurs **motivations et de leurs attitudes sur le lieu de travail**.
- ✓ Permet de mieux **comprendre les collègues**.
- ✓ Favorise l'**interaction avec les autres**, ce qui peut servir de première passerelle pour entamer la communication sur les problèmes en cours sur le lieu de travail.
- ✓ Améliore la prise de conscience des sentiments qui existent sur le lieu de travail, ce qui permet aux employés d'**être plus attentifs** au travail en équipe.
- ✓ Permet de comprendre ce que chacun apporte à l'entreprise, de se faire une **idée de ses compétences**, mais aussi des tâches qui sont confiées aux collègues et de **développer leur implication** au sein de l'entreprise.

Comment le travail en équipe peut bénéficier à une organisation

Jeu de survie dans le désert

Commencez le jeu individuellement en plaçant les éléments par ordre d'importance dans la colonne "Mon classement".



Comment le travail d'équipe peut bénéficier à une organisation / une entreprise

Jeu de survie dans le désert

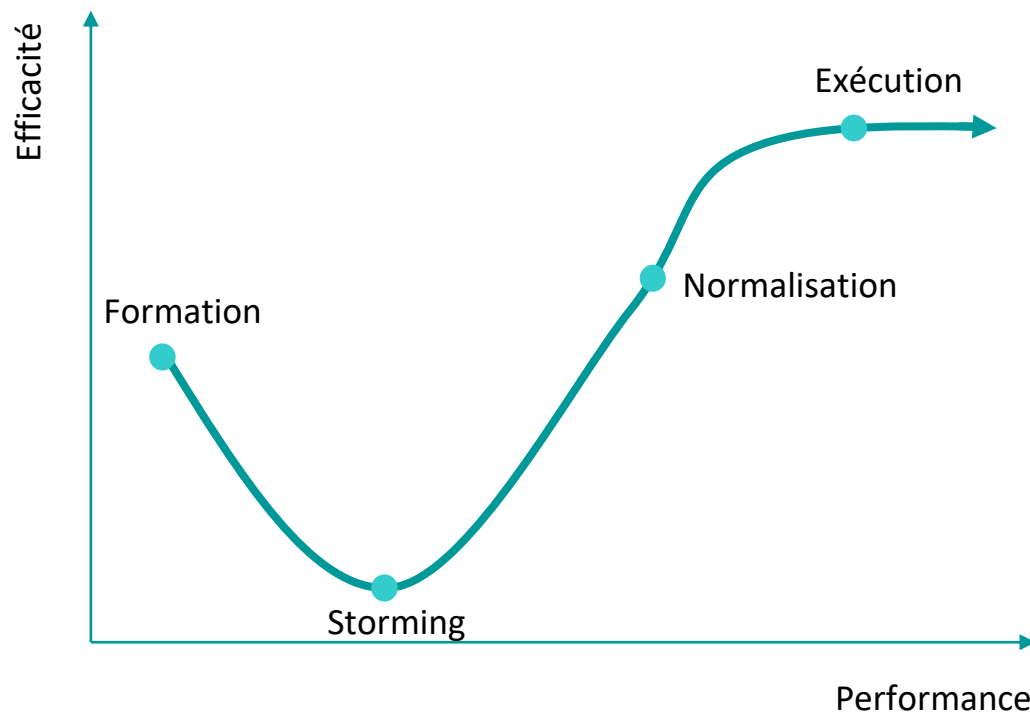
Ensuite, divisez-vous en groupes de 4 personnes et essayez de parvenir à un consensus.

Notez les résultats dans la colonne "classement de l'équipe".



Comment le travail en équipe peut bénéficier à une organisation

Analysez les phases du modèle de Tuckman que vous avez traversées.



- ✓ Quel processus de réflexion avez-vous suivi pour résoudre les problèmes ?
- ✓ Quels problèmes ou questions avez-vous pris en compte ?
- ✓ Dans quel ordre avez-vous abordé ces questions ?
- ✓ Vérifiez s'il a été difficile de parvenir à un consensus au sein de l'équipe et si tout le monde s'est finalement mis d'accord.










Rôles de renforcement de l'équipe

Le rôle naturel de chaque employé

Les différents rôles au sein d'une entreprise qui peuvent soutenir le processus de prise de décision

Le rôle naturel de chaque employé

Les 9 rôles de l'équipe Belbin

Rôle en Equipe	Contribution	Points de Vigilance
Concepteur 	Créatif, imaginatif, peu orthodoxe et surtout anticonformiste. Propose de nouvelles idées et des solutions originales.	Tend à négliger les détails pratiques. Trop absorbé pour se soucier de communiquer.
Promoteur 	Extraverti, enthousiaste et communicatif. Explore les opportunités et développe les contacts à l'intérieur et à l'extérieur.	Trop optimiste. Manque parfois de réalisme et peut se désintéresser des projets après l'enthousiasme initial.
Coordinateur 	Mature, confiant. Attentif aux autres et diplomate. Clarifie les objectifs et fait progresser les prises de décision.	Parfois perçu comme calculateur. A tendance à déléguer le travail personnel qu'il n'aime pas faire.
Propulseur 	Aime les défis. Dynamique et fonceur, travaille bien sous pression, avec le courage et la capacité de surmonter les obstacles.	Peut provoquer les autres et être parfois blessant, mais sans intention malveillante.
Priseur 	Modéré, stratégique. Fait preuve de discernement et envisage toutes les options. Evalue les idées avec précision.	Perçu comme manquant de dynamisme. Peut être trop rationnel, et parfois trop critique.
Soutien 	Sociable, coopératif, posé, sensible et conciliant. Attentif aux autres et à leurs besoins, et plein de tact.	Indécis et souvent mal à l'aise dans les situations cruciales ou de crise. Facilement influençable.
Organisateur 	Discipliné, fiable, ordonné, méthodique et efficace. Transforme les idées en actions concrètes et pratiques.	Peu conciliant ou flexible. Lent à réagir dans les nouvelles opportunités.
Perfectionneur 	S'assure que le travail est bien fini. Conscientieux, à la recherche des erreurs et omissions. A le souci de la perfection.	Enclin à s'inquiéter pour chaque détail, et a des difficultés à déléguer.
Expert 	Déterminé, autonome, concentré vers un seul objectif. A une source de connaissances et de compétences utiles à l'équipe.	Possède un champ de compétences généralement étroit. A tendance à négliger la "vision globale".

Le rôle naturel de chaque employé

Faites le test !

L'inventaire d'auto-perception des rôles d'équipe Belbin



Le rôle naturel de chaque employé

Les 9 rôles de l'équipe Belbin



- Maintenant que vous avez trouvé vos principaux **rôles d'équipe**, créez des équipes de 5 personnes.
- Dessinez ce cercle sur une feuille de papier.
- Inscrivez vos noms dans les segments qui correspondent à vos **deux premiers rôles d'équipe**.
- Discutez du cercle et analysez-le.
- Dressez une liste des **5 forces de l'équipe** et de **ses 5 faiblesses éventuelles**.
- Sur la base de la discussion, proposez **3 points d'action** qui permettront à l'équipe *d'accroître son efficacité*.

Les différents rôles au sein d'une organisation qui peuvent soutenir le processus de décision

Comprendre le rôle de chacun pour s'impliquer davantage dans le travail d'équipe

- **Connaître et comprendre** les responsabilités des collègues peut aider à mieux connaître les postes existants et ce qui les qualifie pour les exercer.
- **La différenciation des différents rôles** et des responsabilités sur lesquelles ils reposent peut faciliter le travail quotidien, car davantage de personnes sont conscientes des tâches des autres, et peut également accroître la compréhension de la charge de travail des autres, ce qui peut être utilisé pour équilibrer les responsabilités et pris en compte dans le travail d'équipe.
- **Avoir une compréhension plus large** des postes qui existent au sein de l'entreprise peut aider à rechercher une personne de contact pour mettre à jour les compétences concernant certains postes ou changer complètement de poste.
- **Le fait d'être conscient et respectueux** des autres postes et de leurs responsabilités renforce d'une part l'appréciation envers les collègues, et d'autre part la motivation à essayer un autre poste sur le lieu de travail.



Les différents rôles au sein d'une organisation qui peuvent soutenir le processus de décision

Valoriser les différents rôles pour soutenir la prise de décision

- **Se mettre à la place des autres** au sein de l'organisation et agir en conséquence. Grâce à ces connaissances, vous serez en mesure de travailler plus efficacement car vous serez plus conscient du processus de prise de décision.
- **Être respectueux envers vos collègues** car vous comprenez mieux leurs responsabilités dans le processus de décision interne. Par conséquent, vous serez plus réceptif aux explications et capable de vous adapter rapidement.
- **Faire preuve de plus d'empathie envers les autres postes** qui existent sur le lieu de travail. Vous pourrez poser des questions directement aux responsables, puisque vous êtes plus au fait du processus décisionnel. Le fait de savoir comment les décisions sont prises permet de contrer les méthodes de travail en commun inefficaces ou improductives.



Techniques de renforcement de l'esprit d'équipe

Techniques pour renforcer l'esprit d'équipe

Atteindre des objectifs communs grâce au travail d'équipe

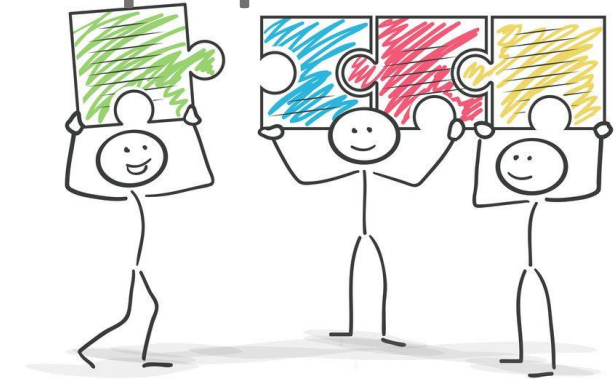
Renforcer la confiance entre les employés, ainsi qu'entre les employés et les employeurs, par la constitution d'une équipe.

Techniques pour renforcer l'esprit d'équipe

Appliquer le travail en équipe et renforcer l'esprit d'équipe

Pour appliquer le travail en équipe, vous devez...

1. Constituer des équipes inclusives et diversifiées
2. Faire de la collaboration une valeur fondamentale
3. Mettre en place des conventions de communication
4. Invitez vos collègues à créer ensemble
5. Mettre en évidence un travail d'équipe réussi
6. Travaillez ensemble pour fixer vos objectifs
7. Soyez flexible

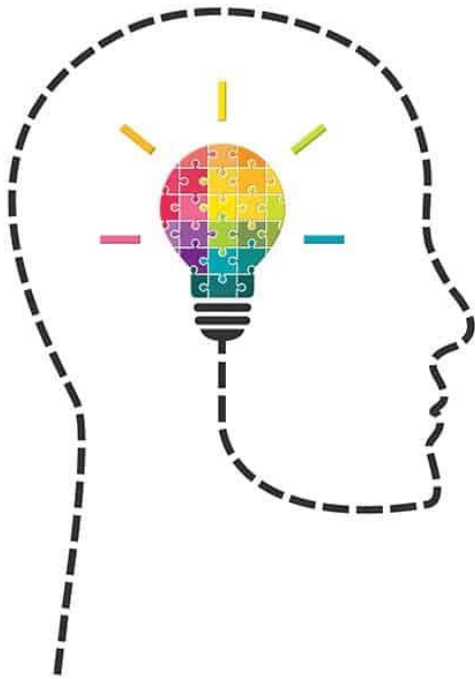


Mais vous devez également renforcer l'esprit d'équipe en...

1. Travailler à un objectif commun
2. Clarifier les responsabilités
3. Partage de l'information
4. Demander et donner du feedback au sein de votre équipe
5. Partage dans les réunions d'équipe
6. Renforcer l'esprit d'équipe autour d'activités communes

Techniques pour renforcer l'esprit d'équipe

Voici une série d'exemples d'activités que vous pouvez utiliser pour améliorer le travail d'équipe et l'esprit d'équipe au travail !



Activités de travail en équipe

- Résolvez un puzzle avec la participation de tous
- Essayez un cercle de compliments
- Compléter un test de personnalité et partager les résultats





Activités d'esprit d'équipe

- Créer une fresque collective sur les valeurs de l'organisation
- Travailler ensemble pour une organisation caritative ou toute association de solidarité
- Jouez à plusieurs jeux pendant les pauses ("deux vérités et un mensonge", "chasse au trésor" etc.)

Et vous pouvez également mettre en œuvre certaines des activités de cet atelier !

Atteindre des objectifs communs grâce au travail d'équipe

Arbre à problèmes

-  Le problème réside dans le *manque de cohésion de l'équipe*.
-  Répartissez-vous en groupes de 3 personnes.
-  Dessinez un "arbre à problèmes" sur une grande feuille de papier.
-  Essayez d'identifier et de noter sur l'arbre les **questions qui causent le problème** et ses **conséquences**. Essayez également d'établir des **relations de cause à effet** entre les problèmes.



Atteindre des objectifs communs grâce au travail d'équipe

L'arbre des solutions



De retour en plénière, commencez à réfléchir à des solutions pour atteindre l'objectif principal : la *cohésion au sein de l'équipe*.



Les solutions doivent être proposées en fonction des **conséquences possibles**, des **aspects du travail en équipe** et de la **manière dont la communication peut avoir un impact sur les problèmes existants**.



Partagez également une activité qui, selon vous, peut être mise en œuvre au sein de l'organisation pour résoudre le problème et des activités qui ne le peuvent probablement pas, et expliquez pourquoi !

Atteindre des objectifs communs grâce au travail d'équipe

La cohésion de l'équipe permet de résoudre le problème


- **Identifier les différents problèmes** et les **relations entre ceux-ci** : cela vous aidera à comprendre les questions qui sont importantes pour les collègues et leur origine. Après avoir compris les causes de ces problèmes, vous apprendrez comment y faire face et comment les réduire. Vous saisirez également l'interconnexion de problèmes qui ne sont souvent pas visibles pour une personne extérieure.
- Faire preuve de plus d'**empathie** à l'égard des problèmes auxquels les collègues sont confrontés et être capable d'identifier ces problèmes plus rapidement : s'il est crucial de trouver des **solutions viables** à ces problèmes, vous devez également essayer de les mettre en œuvre.
- Connaître les **solutions** aux problèmes liés au lieu de travail : cela vous permettra également d'aborder votre équipe avec plus de considération, en sachant ce qui est important pour elle.




Renforcer la confiance entre les employés, et entre les employés et les employeurs par le biais de l'esprit d'équipe.

Renforcer la confiance au travail pour un travail d'équipe efficace

The Trust Equation

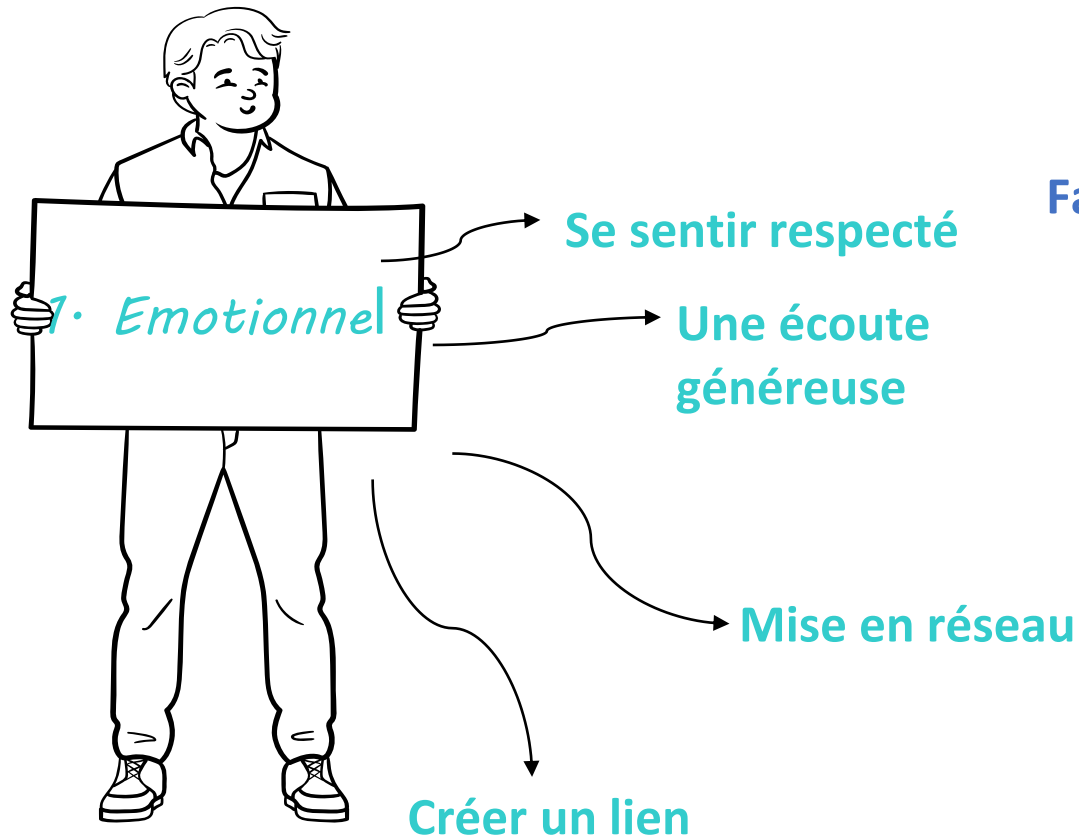

$$\frac{\text{Credibility} + \text{Reliability} + \text{Intimacy}}{\text{Self-orientation}}$$

BetterUp 

Source: <https://mbux01-prod.s3.amazonaws.com/95075e007/96a02cc-c3d6-4a11-ae35-bca658a1d2.jpg>

Renforcer la confiance entre les employés, et entre les employés et les employeurs par le biais de l'esprit d'équipe.

Les 2 types de confiance

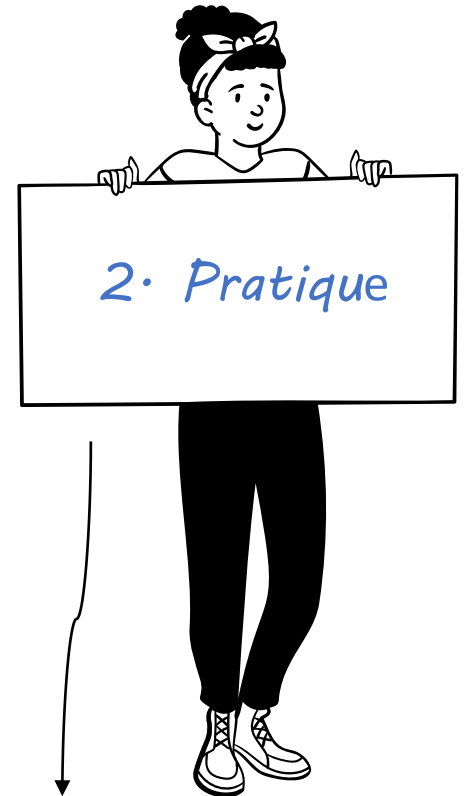


Arriver à l'heure

Faire son travail

Respecter les délais

Être fiable



Renforcer la confiance entre les employés, et entre les employés et les employeurs par le biais de l'esprit d'équipe.

Exercice de renforcement de l'esprit d'équipe : La chasse au trésor

Par équipe de 4, essayez de trouver tous les éléments de la liste et montrez-les à l'entraîneur !



Résolution des conflits au sein d'une équipe

Les différents types et couches de conflits

Le travail en équipe comme outil de résolution de problèmes

Regardez la vidéo



Temps d'analyse

Sur la base de la vidéo que vous venez de regarder, commenter la **qualité de votre équipe** et comment **elle gère généralement les problèmes.**



Les différents types et couches de conflits

Les définitions de "différend" et de "conflit".

Selon John Burton (1990) :

- Un ***différend*** est un *désaccord de* courte durée qui peut amener les parties au différend à trouver une solution ; il porte sur des questions qui sont négociables.
- ***Le conflit***, en revanche, s'inscrit dans la durée et porte sur des questions profondément ancrées qui sont considérées comme "non négociables".

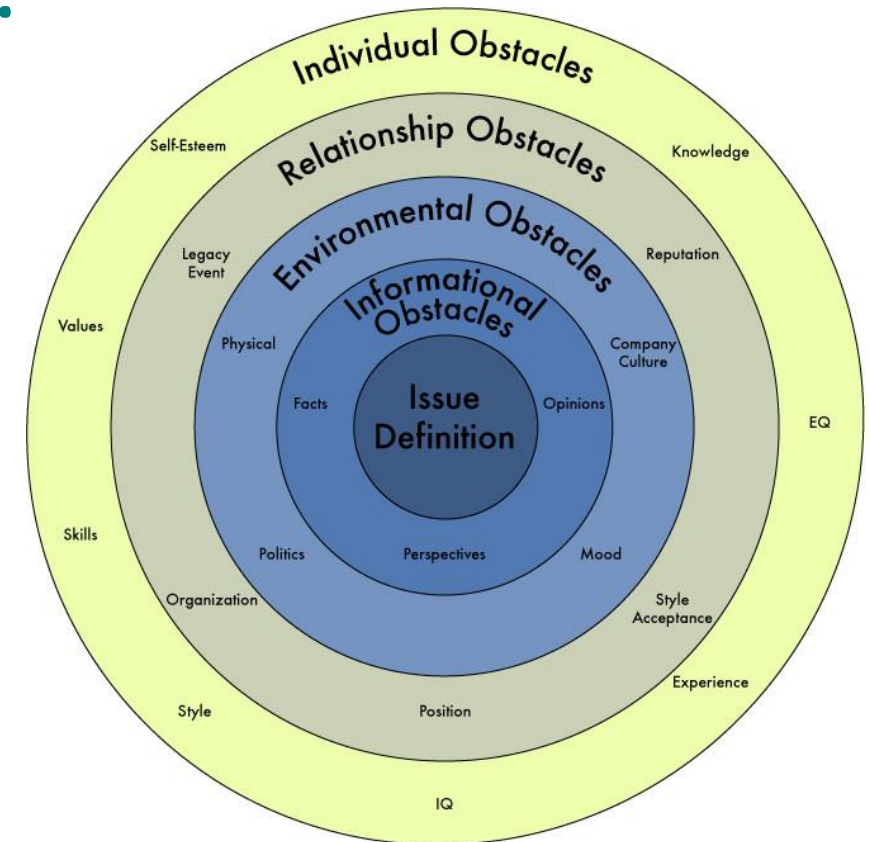


Les différents types et couches de conflits

Les couches de la résolution des conflits : *le modèle de Lencioni*

En examinant les couches du modèle de résolution des conflits présenté par Lencioni :

- *Pouvez-vous parler des conflits précédents ?*
- *Lorsque vous êtes resté bloqué dans les couches extérieures, le conflit était-il productif ou non ?*
- *Cela a-t-il conduit à un engagement ?*



Conflict Resolution Model

Les différents types et couches de conflits

Les couches de la résolution des conflits : *le modèle de Lencioni*

- Les obstacles sont potentiellement nombreux. Il y a probablement plusieurs couches ou obstacles qui empêchent une équipe de résoudre les problèmes.
- L'objectif est de **se concentrer sur la question elle-même**. Pour y parvenir, les équipes doivent souvent reconnaître et aborder plusieurs obstacles ou sujets qui peuvent ne pas être liés à la question en jeu, mais qui créent des distractions et des barrières à la résolution du conflit.



Les différents types et couches de conflits

Identifier le problème dans les différentes couches



1. Obstacles individuels :

Les histoires personnelles, les exercices et les activités visant à briser la glace peuvent grandement aider à identifier et à comprendre les obstacles individuels. Posez des questions telles que :

- *Quels sont les obstacles individuels qui empêchent potentiellement votre équipe de s'attaquer au véritable problème ?*
- *Que pourrait-on faire pour mieux comprendre ces obstacles ?*

2. Obstacles relationnels :

Pour mieux appréhender les obstacles potentiels à la relation, posez des questions telles que :

- *Certains comportements ont-ils entraîné une réputation défavorable pour un ou plusieurs membres de l'équipe ?*
- *Les membres de l'équipe ont-ils des styles et des niveaux de tolérance différents qui empêchent la résolution des conflits ?*

Les différents types et couches de conflits

Identifier le problème dans les différentes couches



3. Obstacles environnementaux

Considérez ce qui, dans l'environnement ou la culture, peut contribuer au conflit ou interférer avec la résolution.

Posez des questions telles que :

- *Quelles sont les politiques de l'équipe ou de l'organisation ?*
- *Comment la culture de l'organisation influence-t-elle la réflexion sur la question ?*
- *Quel est le moral de notre équipe et de notre organisation ? Le moral nous prédispose-t-il à penser d'une certaine manière ?*

4. Obstacles informationnels

Une fois que vous avez identifié le problème, définissez clairement l'objectif avant de faire intervenir le subjectif.

- *Demandez, quels sont les faits ?*

Ensuite, vous pouvez commencer à poser des questions qui tiennent compte des différentes perspectives et opinions.

- *Posez des questions pour examiner le problème sous différents angles, puis demandez : qu'est-ce qui façonne ces perspectives ?*

Les différents types et couches de conflits

Trois types de conflit : *conflit de tâche, de processus et de relation*



- **Le conflit de tâches** est un désaccord sur la manière d'effectuer une tâche.
- **Le conflit de processus** est un désaccord sur la façon dont les tâches et les responsabilités sont réparties dans l'équipe.
- **Le conflit relationnel** est un désaccord sur le comportement ou les caractéristiques perçus d'une ou de plusieurs personnes, provoquant des tensions au sein de l'équipe.

Le conflit est **inévitable**. Le modèle classique de construction d'équipe de Tuckman prévoit une **phase de "tempête"**. Cependant, ils peuvent être très destructeurs et entraîner des erreurs et des problèmes de performance.

Les différents types et couches de conflits

Un conflit constructif grâce au travail d'équipe

- Le conflit **permet d'éviter de** véritables ruptures.
- Le conflit **crée plus d'engagement** au sein de l'équipe : *un conflit productif secoue une équipe et rend les personnes plus conscientes du problème et plus engagées dans une tâche afin de trouver toutes les solutions à un éventuel conflit.*
- Le conflit est une **occasion de progresser**.
- Le conflit **génère plus de créativité** : *il est nécessaire pour développer de nouvelles opportunités au sein de l'organisation et la rendre encore plus compétitive.*
- Le conflit **améliore les relations au sein d'une équipe** : *un manager qui gère des conflits productifs permet à chaque membre d'une équipe d'exprimer sa façon de travailler et d'expliquer ce qui le rend heureux ou ce qui l'irrite dans certaines situations. Cette communication autour des conflits désamorce de nombreuses tensions et crée une atmosphère de travail beaucoup plus bénéfique à long terme.*

Le
renforcement
de l'esprit
d'équipe et de
la cohésion
permet de
prévenir ces
conflits.

Le travail en équipe comme outil de résolution de problèmes

C'est l'heure de l'activité !

Essayons de résoudre un problème par le biais d'un jeu de rôle.

Vous êtes maintenant sur le point de jouer, par équipe, en groupes de 5, un jeu de rôle où vous allez essayer de vous attaquer à un problème structurel que toute organisation pourrait traverser.

- Prendre un rôle qui existe au sein de l'organisation et remplir sa fonction (par exemple, superviseur, concierge, collègue de travail, etc.)
- Essayez d'identifier une solution à un problème structurel (par exemple, un scandale public, une pandémie, une grève en vue d'un paiement plus important, etc.) en groupe (méthode communicative).
- Chaque participant doit être prêt à jouer son rôle dans le scénario.
- Notez les décisions prises et répétez "la pièce" au sein de votre groupe pour être prêt pour le jouer devant le groupe.



Le travail en équipe comme outil de résolution de problèmes

Jouer des rôles pour clarifier les responsabilités et faciliter la prise de décision



- Présentez votre pièce à l'ensemble du groupe et montrez les difficultés rencontrées.
- Comparez pour souligner les différentes perceptions que les gens ont des autres rôles.
- Clarifiez le processus de prise de décision et les rôles.
- Réfléchissez à la manière dont cela pourrait être amélioré.

Le travail en équipe comme outil de résolution de problèmes

Réunir les informations : La résolution des conflits en action

Avant de mettre en œuvre cette activité, prenez un moment pour réfléchir à un conflit récent. Ensuite, prenez dix minutes avec une feuille de papier et passez en revue chaque obstacle.



- Réalisez que votre perspective est votre perspective. C'est votre vérité. Quelles pourraient être les perspectives des autres membres de votre équipe ?
- Considérez maintenant le fondement qui sous-tend le conflit : la confiance basée sur la vulnérabilité. Tout le monde est-il là où il doit être ?
- Votre équipe est-elle consciente, sur le plan personnel et interpersonnel, des styles de comportement de chacun ? Votre équipe s'engage-t-elle régulièrement dans des exercices d'équipe visant à renforcer la confiance ?

Le travail d'équipe comme outil de résolution de problèmes

Quelques conseils pour résoudre les conflits au sein d'une équipe...

- ✓ Identifier les sources de conflit et leurs causes.
- ✓ Commencer à apaiser les tensions dès qu'elles se manifestent.
- ✓ Comprendre la source du conflit (en écoutant toutes les parties concernées).
- ✓ Identifier la nature du conflit (organisationnel et/ou relationnel).
- ✓ Réunir l'équipe pour résoudre le problème (présentez les faits et les divergences d'opinion, vérifiez que votre personnel dispose du même niveau d'information nécessaire, passez en revue les solutions possibles et évaluez-les).
- ✓ Un plan d'action doit être établi, dans lequel chacun joue son rôle et veille à ce que chacun respecte ses engagements.



Questions récapitulatives



Pouvez-vous donner la définition du **travail d'équipe** et de la **confiance** ?



Qu'allez-vous **changer** à l'avenir en ce qui concerne la **confiance** au sein de votre équipe ?



Qu'auriez-vous aimé changer concernant le travail d'équipe au sein de l'organisation ?



Évaluation

**TOWARDS A HOLISTIC TRANSFORMATION OF
ORGANISATIONS INTO LEARNING WORKPLACES**

Merci !



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Numéro d'agrément du projet: 612910-EPP-1-2019-1-CY-EPPKA3-PI-FORWARD

Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication ne constitue pas une approbation du contenu, qui reflète uniquement les points de vue des auteurs, et la Commission ne peut être tenue responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'elle contient.