



PROGRAMME
DE DÉVELOPPEMENT
des LEADERS

Atelier#3 **La synergie d'une équipe: Comment créer une équipe cohésive**



Comment bâtir une équipe cohésive?



PROGRAMME
DE DÉVELOPPEMENT
des **LEADERS**

The Five Dysfunctions of a Team:
A Leadership Fable
par Patrick Lencione

10 Pratiques des leaders
mobilisateurs
par James Kouzes et Barry
Posner







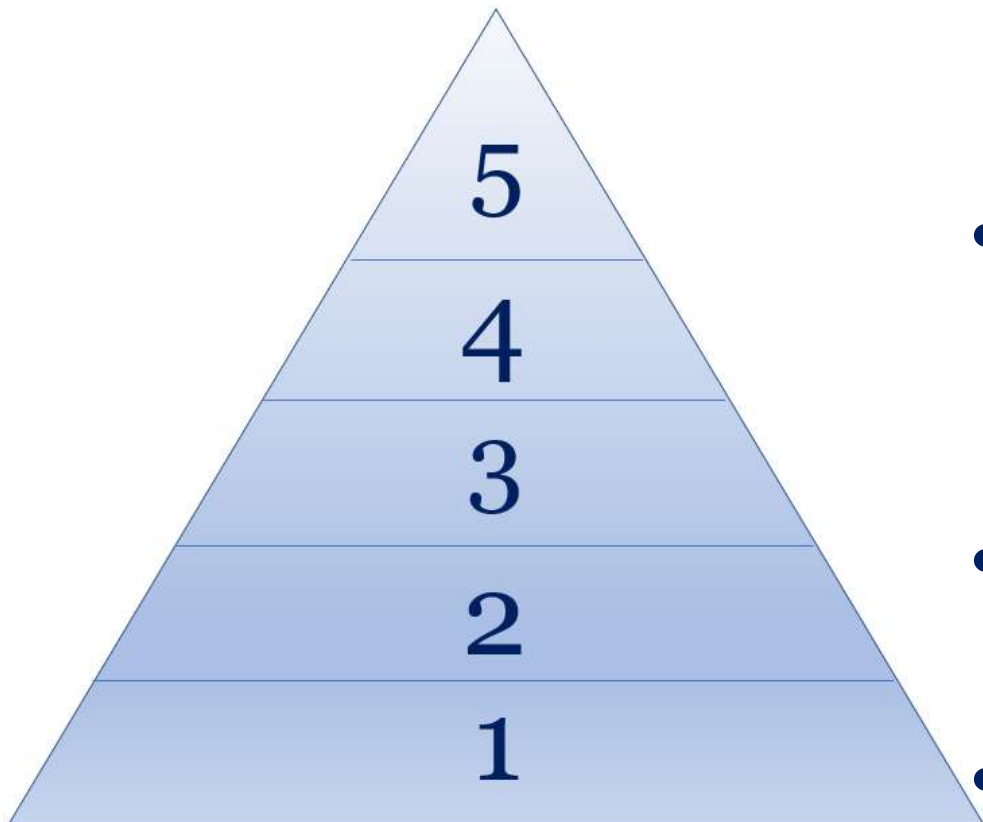
La synergie d'équipe, c'est la qualité du lien qui unit, qui soude ses participants. Cette cohésion est la capacité d'un groupe à surpasser même son meilleur membre individuel. C'est ce qui permet le dépassement de soi au profit du collectif. Chaque individu se sent alors compétent, important et à sa place au sein de l'équipe.





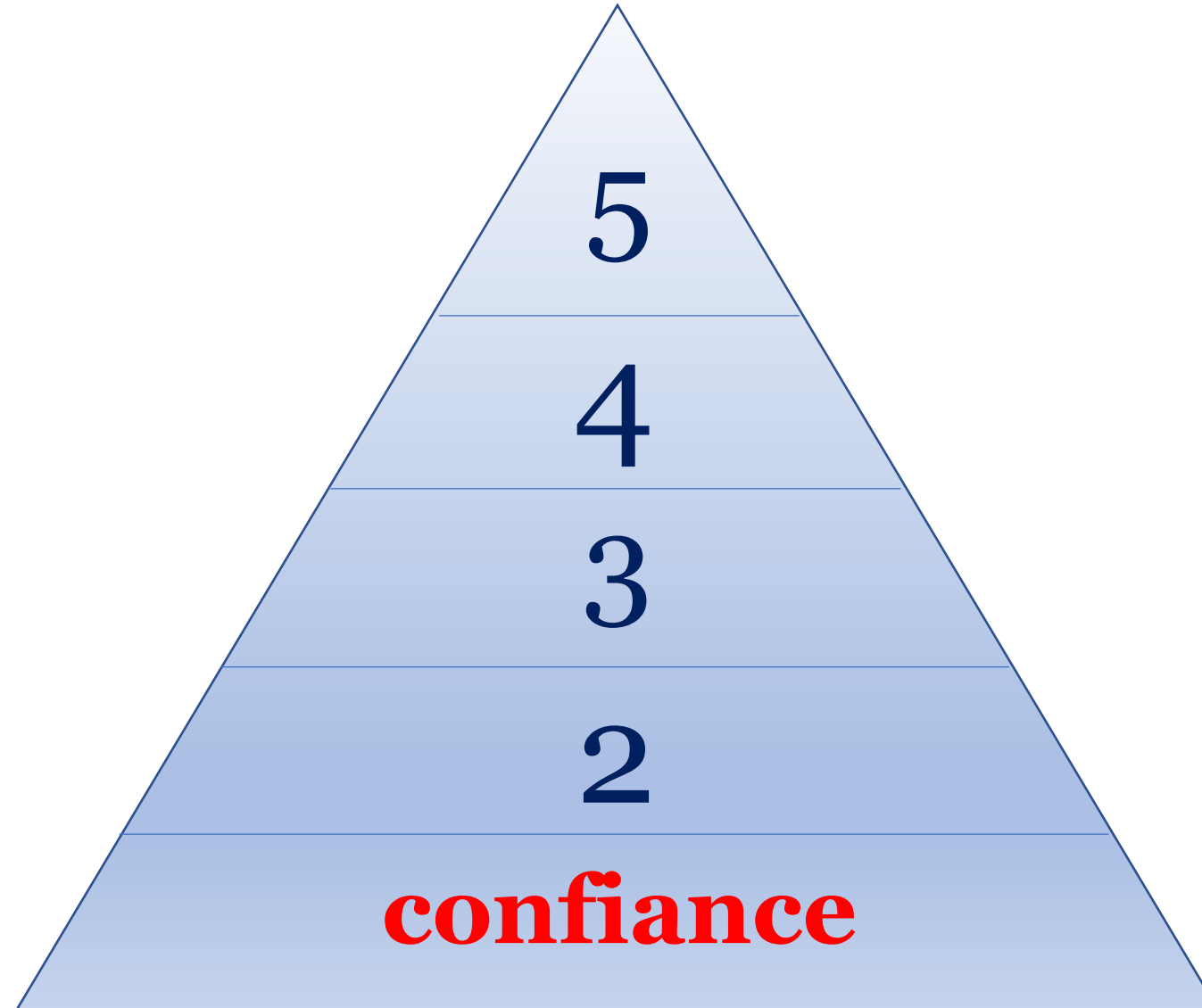
Les cinq éléments d'une équipe cohésive : une étude

- Illustration des cinq éléments qui mènent à bâtir la synergie dans une équipe
- Quels sont les enjeux reliés à chaque élément
- Comment contribuer à la formation des éléments nécessaire à la cohésion.
- Exemples pratiques qui facilitent la création des éléments
- Rôle du leader pour chaque élément





Les cinq éléments d'une équipe cohésive.





La confiance dans l'équipe est primordiale.

Dans une école nommée "École Éclatante", le personnel scolaire, bien que compétent, faisait face à un problème majeur.

Il y avait une atmosphère de méfiance et de jalousie qui existait.

Les enseignants travaillaient en silos, gardant leurs méthodes pédagogiques et leurs idées pour eux-mêmes. Cette absence de confiance mutuelle créait des barrières à la collaboration, limitant ainsi le partage d'expertise et de ressources au bénéfice des élèves.





La confiance dans l'équipe est primordiale.

Dans une bonne équipe, la confiance mutuelle est nécessaire à la croissance et au travail productif.

L'absence de la confiance va créer le problème le plus sévère d'une équipe. Sans confiance, l'on craint dévoiler nos faiblesses et nos insécurités. Les membres de l'équipe passent leur temps et énergie à se protéger ou à dévaloriser les autres plutôt que de travailler aux objectifs du groupe.





La confiance dans l'équipe est primordiale.

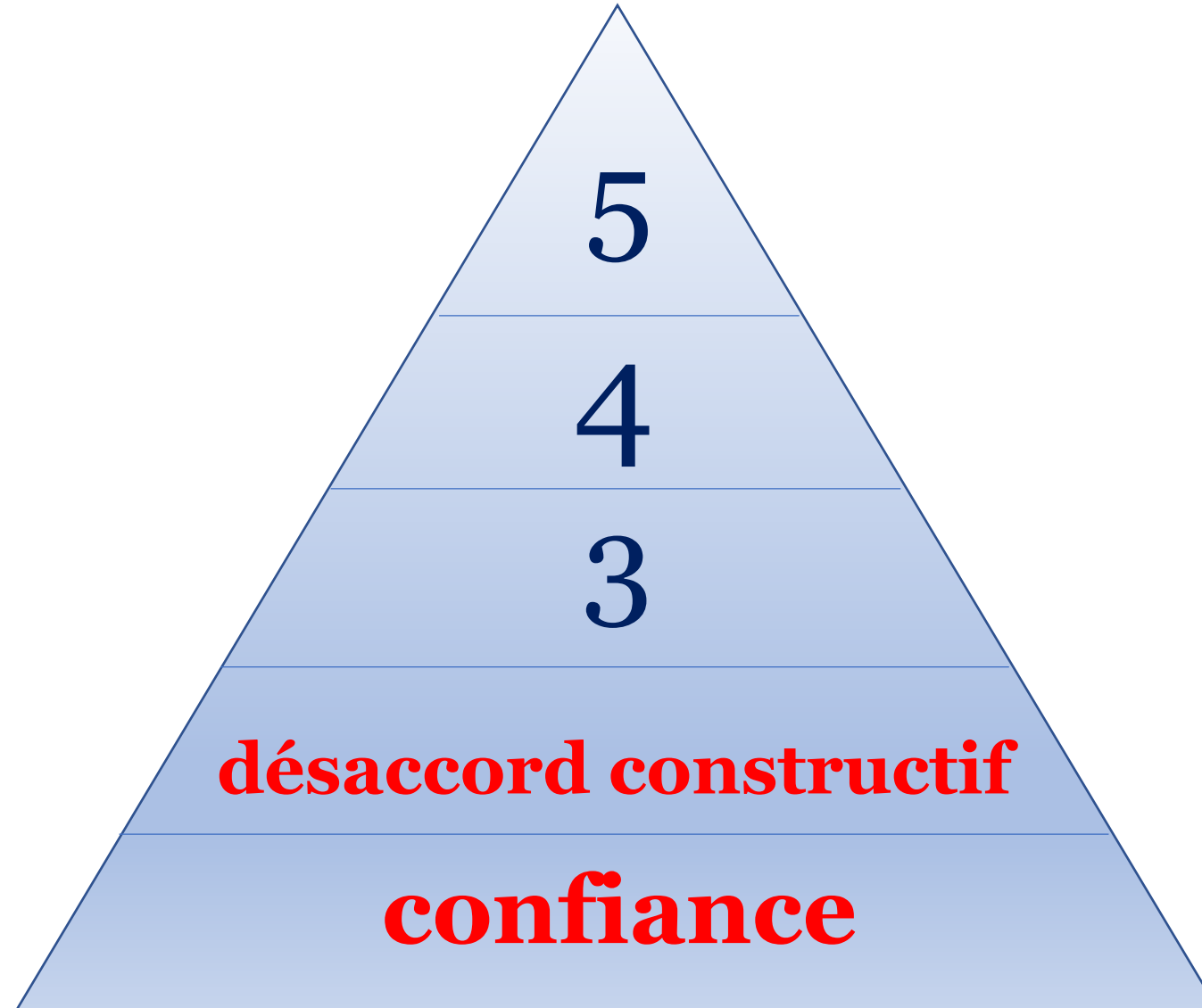
Le manque de confiance mutuelle parmi les membres de l'équipe mène à une dysfonction du groupe et à des conséquences négatives :

- Faible collaboration et coopération.
- Peur de prendre des risques et de partager des idées.
- Formation de cliques et de politiques internes



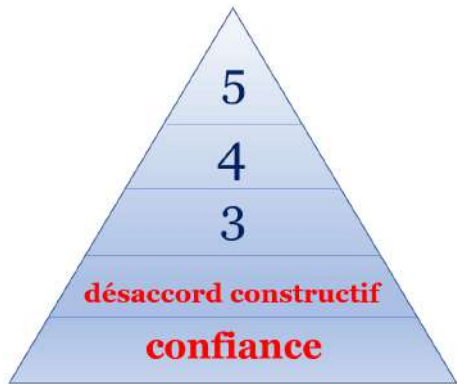


Les cinq éléments d'une équipe cohésive.





PROGRAMME
DE DÉVELOPPEMENT
des LEADERS



Le désaccord constructif est vital à l'équipe.

Au cœur de l'établissement "Lumière d'Apprentissage", une équipe éducative de passionnés travaillait ensemble. Cependant, un problème perturbait leur dynamique. Il y avait une véritable peur du conflit. Les enseignants évitaient les débats sur les méthodes d'enseignement par crainte de tensions ou de jugements. Cela créait un manque d'innovation pédagogique et une stagnation dans l'amélioration des programmes scolaires.





PROGRAMME
DE DÉVELOPPEMENT
des LEADERS



Le désaccord constructif est vital à l'équipe.

Le désaccord constructif permet les discussions nécessaires à la croissance du groupe. Il permet le développement des idées pour atteindre les objectifs.





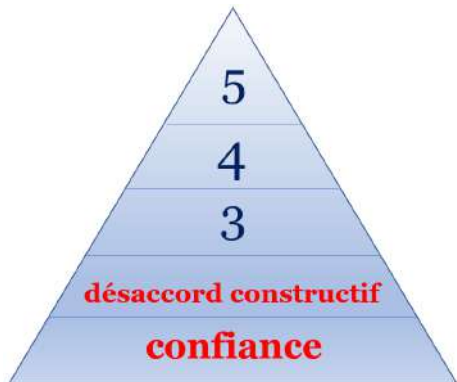
Le désaccord constructif est vital à l'équipe.

Le désaccord constructif permet les discussions nécessaires à la croissance du groupe. Il permet le développement des idées pour atteindre les objectifs de l'organisation. L'équipe doit avoir confiance que les désaccords sont partagés dans un environnement de confiance. Il doit être clair que les désaccords sont discutés au niveau des idées et non pas des personnalités. Il doit aussi être clair que ces discussions sont au profit de l'objectif du groupe.





PROGRAMME
DE DÉVELOPPEMENT
des LEADERS



Le **désaccord constructif** est vital à l'équipe.

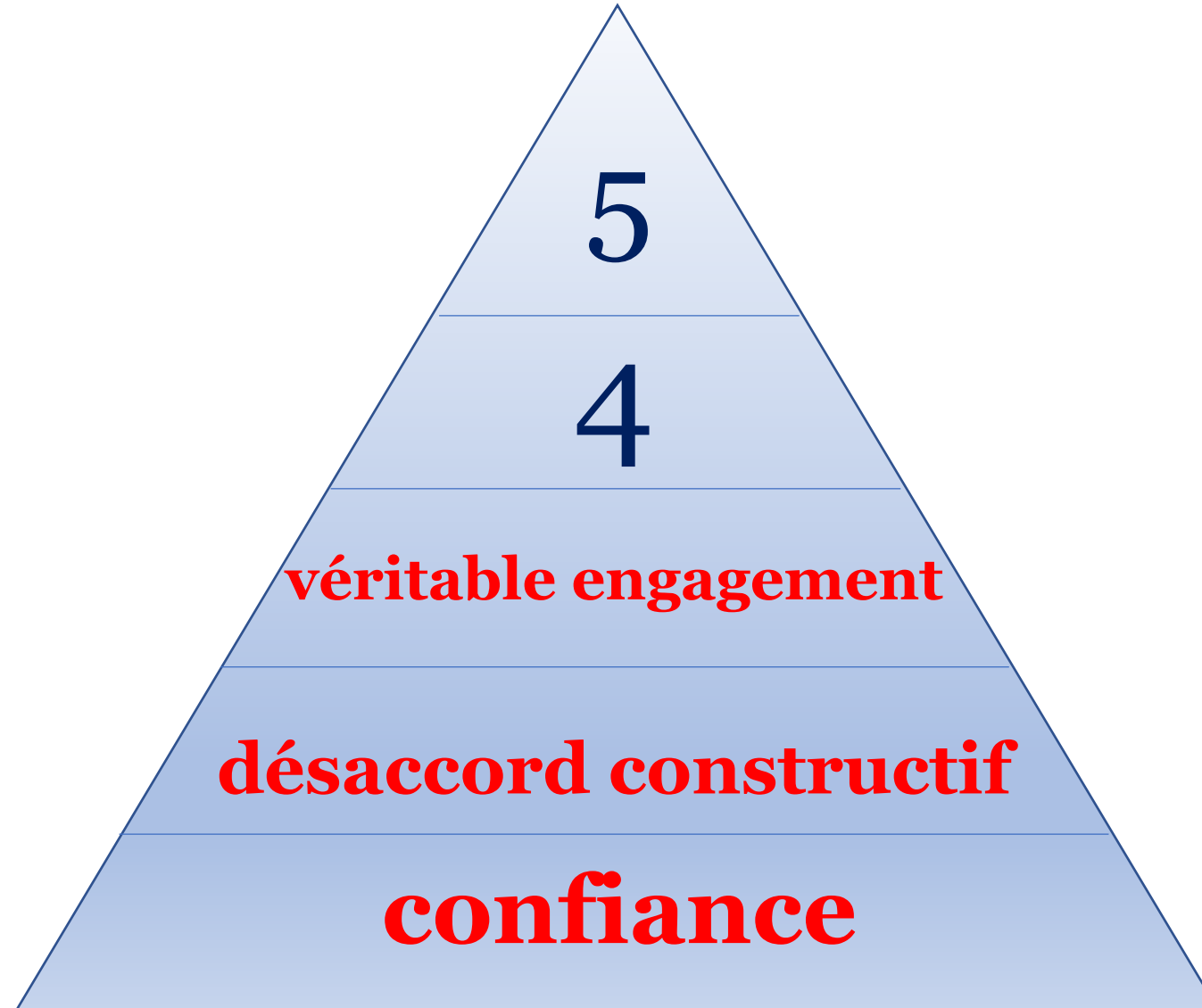
La peur du conflit et des confrontations sont les dysfonctions de cet élément et mène à des conséquences négatives:

- Décisions médiocres ou non prises.
- Ressentiment et frustration accumulés.
- Manque d'innovation et de créativité.





Les cinq éléments d'une équipe cohésive.

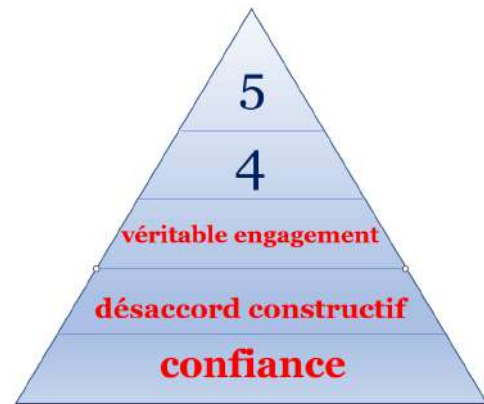




PROGRAMME
DE DÉVELOPPEMENT
des LEADERS

Un véritable engagement est nécessaire à l'équipe.

Dans l'école "Harmonie Scolaire", une équipe pédagogique talentueuse œuvrait pour tenter d'offrir une éducation de qualité. Cependant, un obstacle entravait leur pleine efficacité. Malheureusement, pour plusieurs, il y avait un faux engagement face aux objectifs scolaires de l'école. Les enseignants se montraient parfois réticents à s'investir pleinement dans de nouveaux projets ou programmes, n'exprimant pas toujours leur adhésion clairement ou honnêtement. Ce manque d'engagement freinait le développement de stratégies éducatives novatrices.

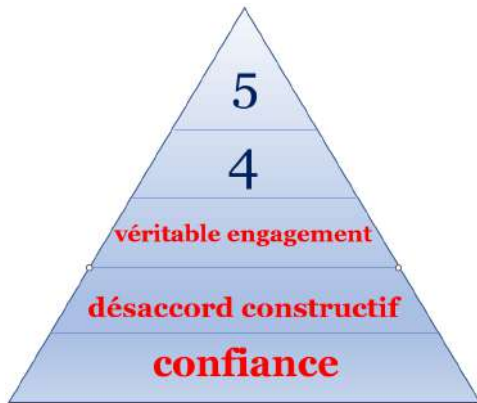




PROGRAMME
DE DÉVELOPPEMENT
des LEADERS

Un véritable engagement est nécessaire à l'équipe.

Réellement s'engager à l'équipe est une nécessité pour créer une cohésion de groupe. On doit s'engager à des décisions ou à un plan d'action. Les membres de l'équipe peuvent mieux travailler vers leurs objectifs sachant que tous sont investis dans la réussite commune.





PROGRAMME
DE DÉVELOPPEMENT
des LEADERS

Un véritable engagement est nécessaire à l'équipe.

Le faible engagement ou l'engagement fictif envers les décisions et les plans d'action sont les dysfonctions qui mènent à des conséquences négatives:



- Réticence à prendre des responsabilités.
- Faible motivation et productivité.
- Déraillement des projets.





PROGRAMME
DE DÉVELOPPEMENT
des LEADERS

Les cinq éléments d'une équipe cohésive.





**PROGRAMME
DE DÉVELOPPEMENT
des LEADERS**



Reconnaître la responsabilité de toutes, tous.

Au sein de l'école "ÉducoPro", une équipe d'éducateurs motivés travaillait pour offrir une éducation de qualité. Cependant, un obstacle entravait leur progression. Plusieurs n'acceptent pas pleinement leur responsabilité face aux initiatives de l'école. Lorsque des projets n'atteignaient pas les objectifs fixés ou des programmes rencontraient des difficultés, les enseignants se blâmaient mutuellement sans prendre individuellement la responsabilité des problèmes.





Reconnaître la responsabilité de toutes, tous.



Les membres d'une équipe performante se tiennent l'un l'autre responsables de la réalisation des objectifs.





PROGRAMME
DE DÉVELOPPEMENT
des LEADERS



Reconnaître la responsabilité de toutes, tous.

La réticence à tenir les membres de l'équipe responsables de leurs actions est une dysfonction qui mène à des conséquences négatives:

- Manque de responsabilité individuelle et collective.
- Dégradation de la confiance et de la crédibilité.
- Perte de respect mutuel.





Les cinq éléments d'une équipe cohésive.





Garder l'accent sur l'obtention des résultats collectifs

Au cœur du collège "Savoir Uni", une équipe d'enseignants dévoués travaillait pour offrir une éducation exceptionnelle. Pourtant, un problème subsistait.

On portait une attention excessive aux résultats personnels au détriment des objectifs de l'équipe. Chaque enseignant était davantage concentré sur ses propres réussites individuelles que sur la progression collective des élèves. Cette mentalité créait des tensions et limitait la collaboration.





PROGRAMME
DE DÉVELOPPEMENT
des LEADERS

Garder l'accent sur l'obtention des résultats collectifs

Il est impératif que les membres de l'équipe priorisent les résultats collectifs afin d'atteindre les objectifs. Les résultats collectifs sont les vrais indicateurs du succès de l'équipe.





PROGRAMME
DE DÉVELOPPEMENT
des LEADERS

Garder l'accent sur l'obtention des résultats collectifs

La priorisation des intérêts individuels par rapport aux objectifs de l'équipe est une dysfonction qui mène à de très grands problèmes si pas rectifiés. Voici des conséquences négatives:



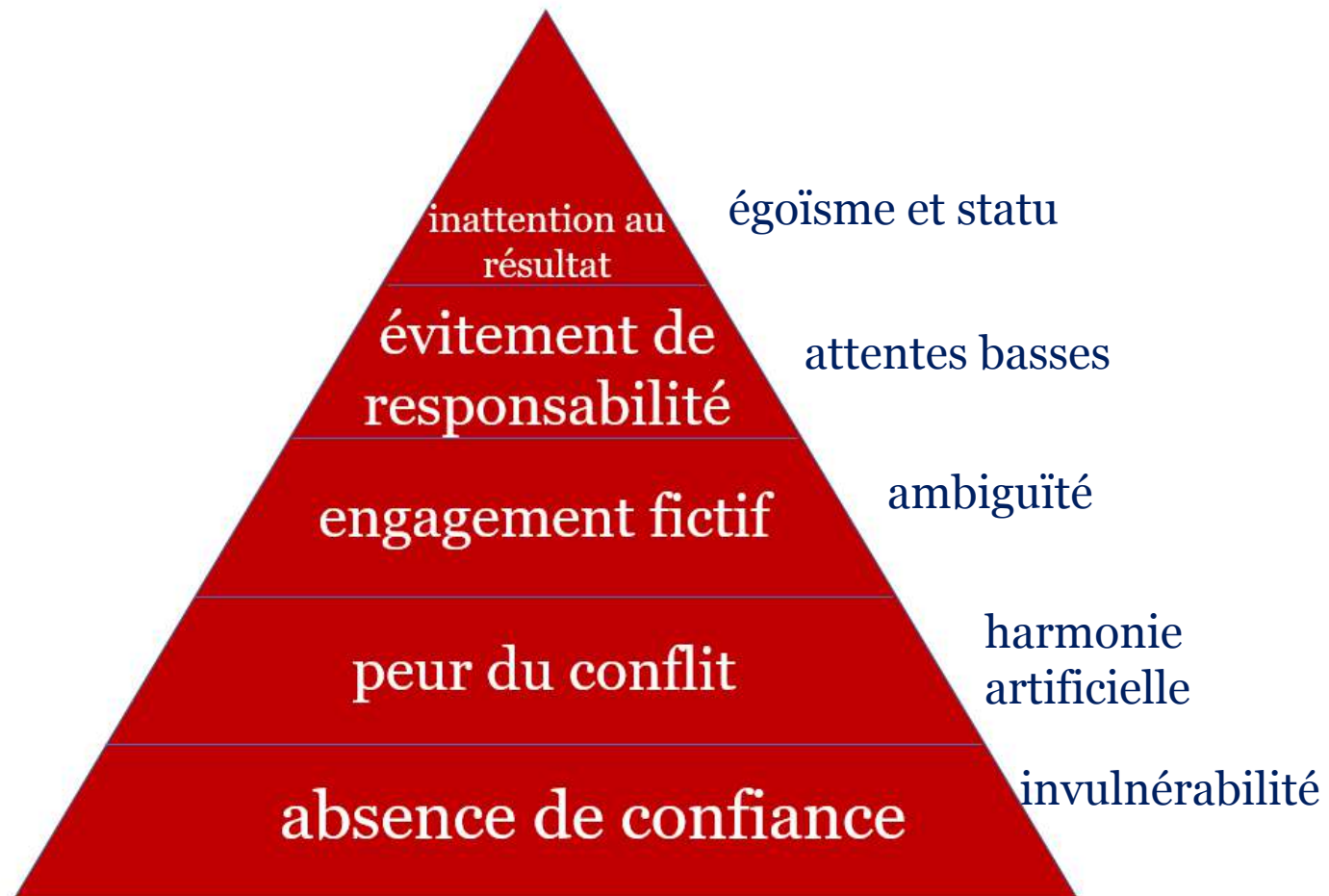
- Manque de coopération et de partage d'informations.
- Perte de vision et d'objectifs communs.
- Démotivation et mécontentement.



Les cinq éléments d'une équipe cohésive.



équipe cohésive

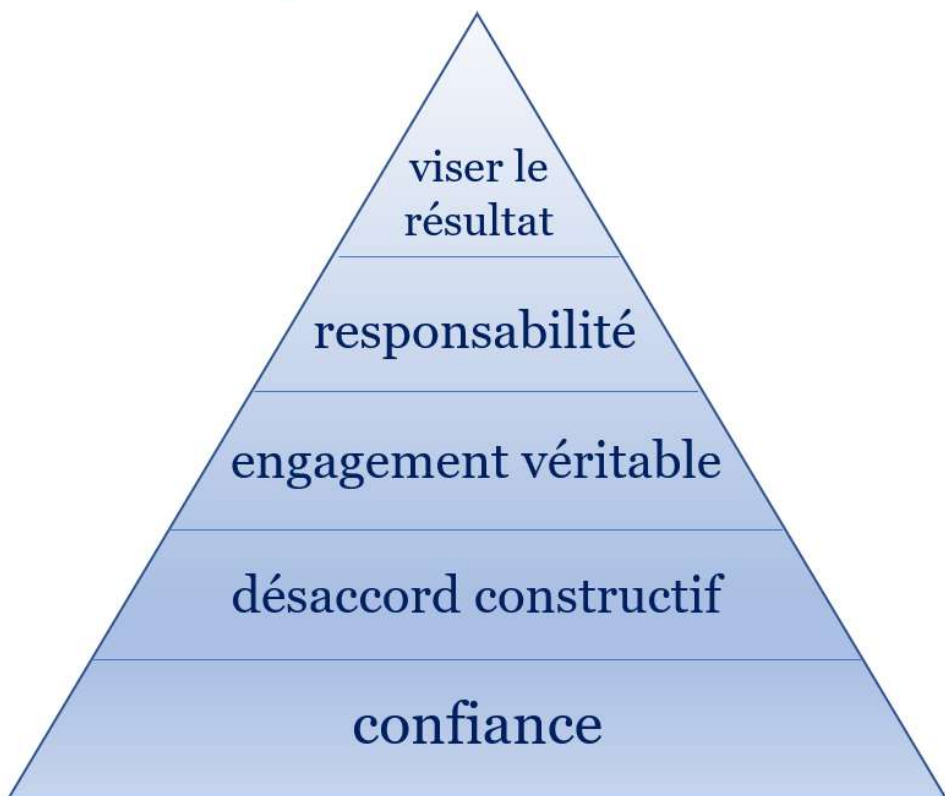


équipe dysfonctionnelle





Suggestions afin de bâtir une équipe cohésive et le rôle du leader à ceci.



Les équipes qui adoptent ces éléments pourront plus facilement surmonter des obstacles et travailler plus efficacement ensemble.





PROGRAMME
DE DÉVELOPPEMENT
des LEADERS

Comment créer une atmosphère de confiance?

Établir une confiance basée sur la vulnérabilité:

Les membres de l'équipe devraient partager ouvertement leurs faiblesses, leurs erreurs et leurs inquiétudes. Cette vulnérabilité contribue à établir la confiance.





PROGRAMME
DE DÉVELOPPEMENT
des LEADERS

Comment créer une atmosphère de confiance?

Exercice des histoires personnelles:

Partager des histoires et des expériences personnelles pour mieux se comprendre les uns les autres.





PROGRAMME
DE DÉVELOPPEMENT
des LEADERS

Comment créer une atmosphère de confiance?

Évaluations de profil comportemental :

Utiliser des évaluations pour comprendre les personnalités individuelles et comment elles influent sur la dynamique de l'équipe





PROGRAMME
DE DÉVELOPPEMENT
des LEADERS

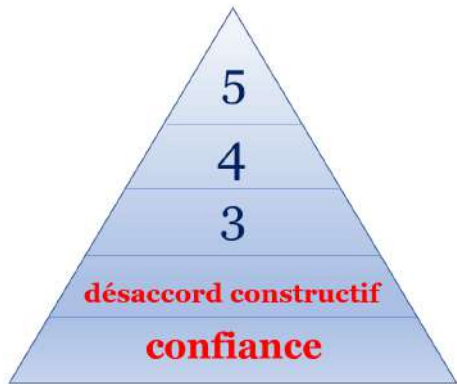
Confiance: le rôle du leader

Le leader doit donner le ton en étant lui-même vulnérable, partageant ouvertement ses propres faiblesses et erreurs. Il doit créer un environnement sécuritaire pour que les membres de l'équipe établissent la confiance en démontrant la fiabilité et la capacité à inspirer confiance.





PROGRAMME
DE DÉVELOPPEMENT
des LEADERS



La peur du conflit: désaccord constructif est vital à l'équipe.

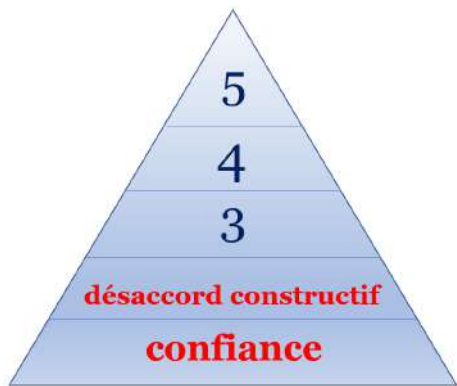
Encourager un débat sain:

Créer un environnement où les membres de l'équipe se sentent en sécurité pour exprimer des opinions divergentes et s'engager dans un conflit constructif.





PROGRAMME
DE DÉVELOPPEMENT
des LEADERS



La peur du conflit: désaccord constructif est vital à l'équipe.

Établir des norme et règles qui encouragent des discussions et désaccords sains sans attaques personnelles. Faire le rappel que la divergence est normale et bonne pour l'équipe. Ceci est nécessaire afin de faire avancer les choses.

Nommer un membre de l'équipe qui décèle les différences d'opinions et facilite la discussion.

Féliciter le débat suite à son apparition afin de le normaliser.





PROGRAMME
DE DÉVELOPPEMENT
des LEADERS



La peur du conflit: désaccord constructif est vital à l'équipe.

Résoudre les problèmes immédiatement:

Aborder les conflits dès leur apparition pour éviter qu'ils ne s'aggravent.





Le désaccord constructif : le rôle du leader

Le leader doit encourager les débats et discussions saines au sein de l'équipe. Il doit modéliser la résolution constructive des conflits, favorisant une atmosphère où les opinions divergentes sont accueillies. Il cherche à garantir que les membres de l'équipe se sentent en sécurité pour exprimer leurs points de vue sans craindre les représailles.





PROGRAMME
DE DÉVELOPPEMENT
des LEADERS

Contre le manque d'engagement.

Objectifs et délais clairs:

Veiller à ce que les objectifs de l'équipe soient clairement définis et que des échéances soient fixées.





**PROGRAMME
DE DÉVELOPPEMENT
des LEADERS**

Contre le manque d'engagement.

Obtenir l'adhésion (buy-in):

Permettre à tous les membres de l'équipe de donner leur avis et leurs idées avant les prises de décision, favorisant ainsi un sentiment d'engagement collectif.





Contre le manque d'engagement.

Désaccord et engagement:

Même si les membres de l'équipe ne sont pas d'accord avec une décision, ils s'engagent à la soutenir une fois qu'elle est prise.





**PROGRAMME
DE DÉVELOPPEMENT
des LEADERS**

Contre le manque d'engagement : le rôle du leader

Le leader doit s'assurer que les objectifs et les décisions de l'équipe sont clairs. Ils doivent favoriser un environnement où tous les membres de l'équipe participent à la prise de décision et s'assurer que la voix de chacun est entendue avant de s'engager dans une décision.





Éviter l'évitement de la Responsabilité.

Fixer des attentes claires :

Veiller à ce que chacun comprenne ses responsabilités et ce qui est attendu de lui.





Éviter l'évitement de la Responsabilité.

Vérifications régulières de progrès:

Effectuer des points de contrôle réguliers pour suivre les progrès et tenir les membres de l'équipe responsables.





Éviter l'évitement de la Responsabilité.

Responsabilité entre pairs:

Encourager les membres de l'équipe à se tenir mutuellement responsables de leurs engagements.





PROGRAMME
DE DÉVELOPPEMENT
des LEADERS



Reconnaître la responsabilité de tous: le rôle du leader.

Le leader doit établir des attentes claires et tenir les membres de l'équipe responsables de leurs responsabilités. Il doit soutenir une culture où les individus se tiennent mutuellement responsables et résoudre rapidement les problèmes de responsabilité, en donnant l'exemple à travers leurs actions.





**PROGRAMME
DE DÉVELOPPEMENT
des LEADERS**

Garder l'accent sur les résultats collectifs

Établir des buts clairs:

Définir et mesurer des critères de succès visibles pour toute l'équipe.





PROGRAMME
DE DÉVELOPPEMENT
des LEADERS

Garder l'accent sur les résultats collectifs

Célébrer les réussites:

Reconnaître et célébrer les succès collectifs pour renforcer l'accent sur les résultats.





PROGRAMME
DE DÉVELOPPEMENT
des LEADERS

Garder l'accent sur les résultats collectifs

Se concentrer sur le succès collectif:

Veiller à ce que le succès de l'équipe soit beaucoup plus important que les réussites individuelles.





PROGRAMME
DE DÉVELOPPEMENT
des LEADERS

Garder l'accent sur les résultats collectifs: le rôle du leader.

Le leader doit définir des critères clairs de succès et maintenir l'attention de l'équipe sur l'atteinte des résultats. La raison de la nécessité d'atteindre l'objectif doit être claire pour tous. On doit célébrer les succès et s'assurer que l'équipe comprend les objectifs collectifs, les motivant à travailler ensemble pour atteindre ces résultats.





**PROGRAMME
DE DÉVELOPPEMENT
des LEADERS**

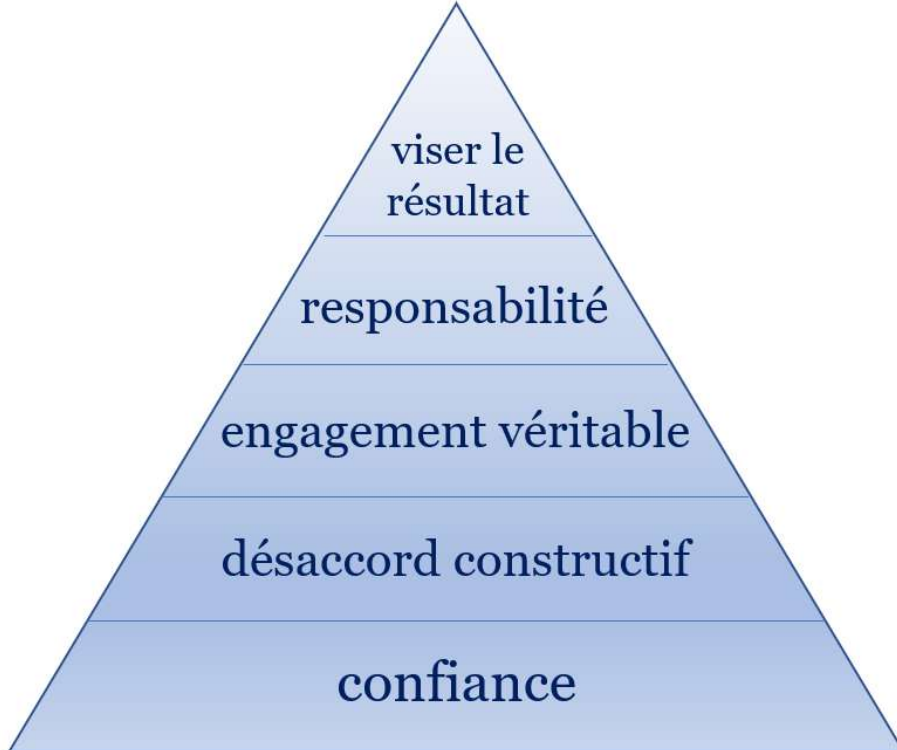
Garder l'accent sur les résultats collectifs

Il est impératif que les membres de l'équipe priorisent les résultats collectifs afin d'atteindre les objectifs. Les résultats collectifs sont les vrais indicateurs du succès de l'organisation.





PROGRAMME
DE DÉVELOPPEMENT
des LEADERS



Les cinq éléments d'une équipe cohésive : le rôle du leader

En somme, le leader joue un rôle essentiel pour favoriser un environnement d'équipe sain en donnant le ton, en montrant les comportements attendus et en fournissant le soutien et la structure nécessaires pour bâtir les cinq éléments d'une équipe cohésive. Un leadership qui aborde activement ces éléments contribue de manière significative à une équipe plus synergique et performante.





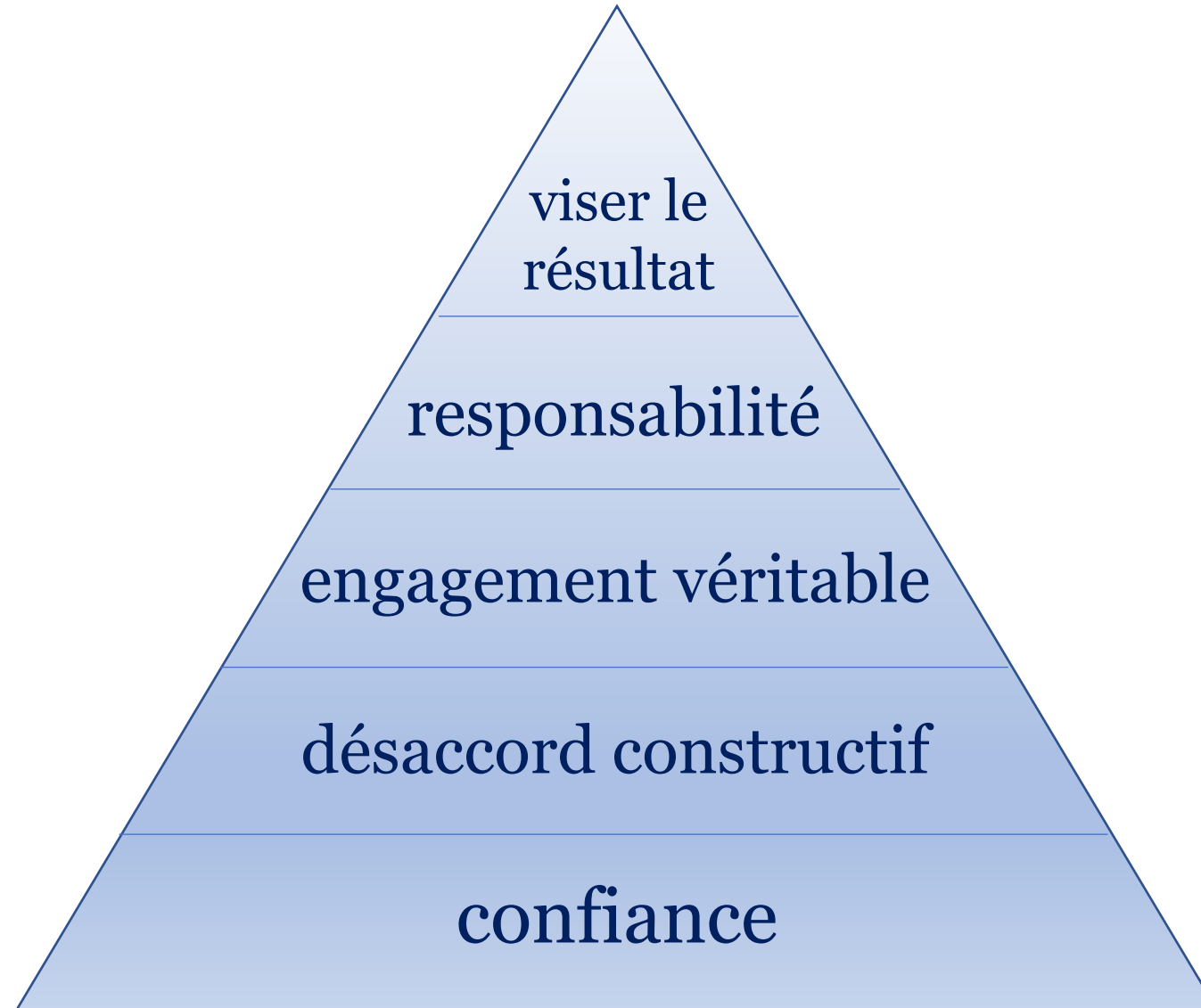
PROGRAMME
DE DÉVELOPPEMENT
des LEADERS

**La synergie
d'une équipe:
Comment
créer une
équipe
cohésive**





Les cinq éléments d'une équipe cohésive.





Les cinq éléments d'une équipe cohésive.

