



DYNAMIQUES ET PROCESSUS D'ÉQUIPE

Partie 3

RÉFLEXION SUR LA
MÉDIATION,
L’AFFILIATION ET
L’INTERINFLUENCE

(20 MINUTES)

En discutant de vos différentes expériences de travail en équipe, ou en vous inspirant de cas que vous connaissez, donnez un exemple concret pour chacun des éléments suivants:

- Une équipe qui n’a pas su tirer profit d’une opportunité externe; ex: lever la main et demander à la prof de nous aider, elle nous donne la réponse, mais on ne lève pas la main à chaque fois pr avoir les réponses car on veut les trouver tt seuls, donc opportunité externe manqué
- Une équipe qui a fait une mauvaise médiation d’une de ses contraintes internes; façons de travailler différentes, quand on a des visions différentes à l’égard de cmt faire le travail, et la mauvaise gestion est qu’on n’a pas pris le temps d’en discuter de nos méthodes de travail
- Une équipe fortement cohésive et les différents facteurs et actions qui ont permis le développement de cette affiliation; se rencontrer à l’extérieur ce qui est favorable à la cohésion
- Une équipe vivant un conflit important et les différents impacts de ce conflit sur le groupe;
- Une prise de décision à laquelle les membres ne sont pas arrivés au consensus et votre explication de pourquoi le ralliement était difficile.

EXERCICE DE CONDUITE DE RÉUNION

Les réunions d'équipe sont souvent le lieu où une équipe prend les décisions et prévoit ses actions. C'est aussi le lieu où le/la gestionnaire a accès à l'ensemble de son équipe.

Mise en situation:

Une équipe de 6 personnes se réunit deux fois par semaine pour se mettre à jour sur les avancées de chacun et pour prendre les décisions nécessaires à la coordination de ses actions. Leurs tâches sont fortement interdépendantes et ils ont adopté un modèle de gestion collaboratif.

Trouvant que leurs réunions ne sont pas performantes, ils décident de se réunir pour dresser le portrait de leurs difficultés et trouver des solutions.

ÉTAPE I: OBSERVER (20 MINUTES)

Classer les éléments observés par les membres et compilés dans la liste donnée en les associant aux dimensions dans lesquelles nous pouvons les observer.

- Placer chaque énoncé dans la case adéquate du tableau fournit.
- Chaque élément se place dans **une seule dimension**.

ÉTAPE 2: ANALYSER (20 MINUTES)

À partir du tableau corrigé, identifiez quelles dimensions semblent les plus problématiques et lesquelles semblent les plus importantes à améliorer.

Pour ce faire:

- Commencez à faire des liens entre les éléments observés;
- Faites des hypothèses sur les interactions (cause/effets entre les éléments);
- Identifiez les dimensions qui semblent « causer » les éléments problématiques observés.

ÉTAPE 3: INTERVENIR (10 MINUTES)

Afin de réduire les éléments problématiques identifiés, proposez 4 nouvelles stratégies pour améliorer la performance de l'équipe dans leurs réunions.

Pour chacune des actions:

- Soyez précis et concret;
- Identifiez dans quelle(s) dimension(s) s'inscrit cette action;
- Identifiez sur quelle(s) dimension(s) elle a un effet.



POUR LA
SEMAINE
PROCHAINE

1. Compléter le carnet d'observation #2

- Avant de compléter l'exercice de *Vision stratégique* en équipe.

2. Exercice de *Vision stratégique* en équipe

- Voir document « Rencontres d'auto-régulation d'équipe » sur Moodle pour les détails
- Remise du résumé de la rencontre dans la boîte de dépôt sur Moodle

3. Préparation à l'étude de cas (formatif)

- Avoir visionné l'ensemble des capsules théoriques des 4 cours précédents
- Avoir vos notes disponibles en classe

MODÈLE COMMUNICATIONNEL

6 DIMENSIONS (SAINT-CHARLES ET MONGEAU)

Production

Les tâches
(équité et
responsabilité)

Les objectifs
(individuel et
collectif)

Organisation

Organisation
spatio-
temporel

Structuration
des
interactions

Traitement de l'information

Partage des
informations

Utilisation des
informations

Médiation

Gestion des
contraintes
externes

Gestion des
contraintes
internes

Affiliation

Attrait du
groupe

Identité et
appartenance

Interinfluence

Intervention
individuelle
(négociation,
ralliement,
affrontement)

Gestion de
conflits