



# Bienvenue

Collaborer  
et  
travailler  
en équipe

*Devenir acteur*



— Bruno Grégoire



ib  
cegos

**Emargement**





**Avant de  
commencer**

— **Durée de la formation : 2 jours**

— **Objectifs :**

- ▶ Comprendre la dynamique de groupe
- ▶ Susciter participation et engagement
- ▶ Utiliser les outils et techniques appropriés
- ▶ S'organiser dans l'équipe
- ▶ Communiquer efficacement

— **Organisation**

- ▶ Horaires - 9h à 17h
- ▶ Pauses : 15 min en matinée et après midi (vers 10h30 et 15h30)
- ▶ Déjeuner : 12h à 13h





# Définir le travail d'équipe



Pendant 40mn en groupe de 3 et 4

- Quelles sont vos expériences de travail d'équipe? Qu'en avez-vous retirées?
- C'est quoi pour vous: « une équipe »? et « le travail d'équipe »?
- Comment les définiriez-vous?
- Quels sont les aspects positifs d'un travail d'équipe et quelles sont les limites?
- Quelles sont les conditions et attitudes favorables ?
- En quelques mn : Présentation de tout le groupe devant les autres





# Définir le travail d'équipe

- Une équipe est un groupe qui travaille de manière collective et collaborative à la réussite d'un objectif commun.
- Par voie de conséquence, une équipe est un type particulier de groupe doté de quelques caractéristiques :
  - Elle a un objet clair (objectifs ou buts spécifiques)
  - Elle attend des résultats
  - Elle a un responsable (ou a recours au leadership partagé)
  - Elle a une identité propre
  - Elle fonctionne au sein d'un ensemble de "normes", valeurs et convictions





## Définir le travail d'équipe

**Le travail d'équipe** doit s'effectuer dans une **cohésion** de tous les membres de l'équipe, dans la communication, et dans l'organisation.

Pour qu'une équipe soit réellement efficace, les membres de l'équipe doivent être tous capables de travailler :

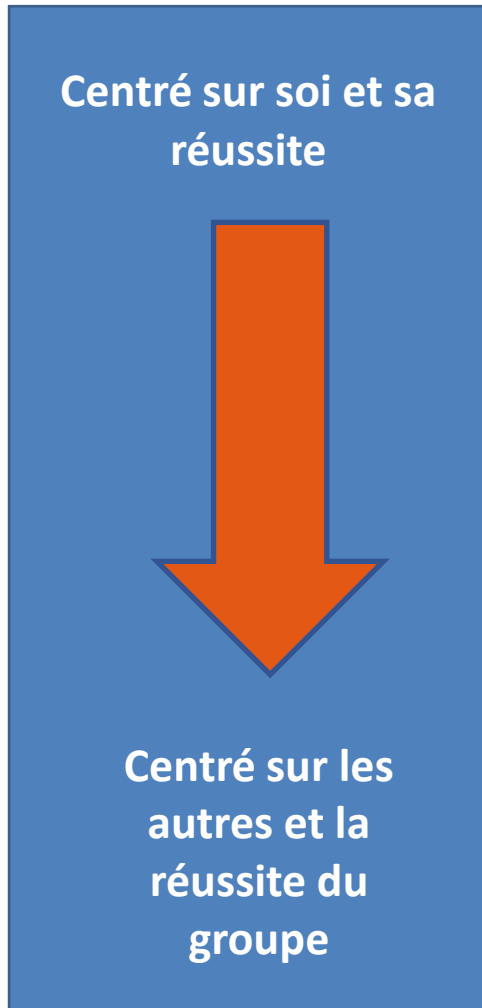
- selon le même **mode d'organisation**,
- selon le même **mode de communication**,
- dans une totale **cohésion**,
- et travailler pour les intérêts de l'équipe et non pas pour leurs intérêts personnels.



## Définir le travail d'équipe

- Travailler en équipe permet de **mettre en valeur et de développer les qualités de chacun** tout en compensant les lacunes. *Le travail de groupe va permettre de rassembler des compétences différentes mais également complémentaires.*
- En travaillant en équipe, on apprend donc à se connaître, à **identifier ses points forts et ses faiblesses**. *Le travail de groupe va permettre de s'améliorer et d'acquérir de nouvelles compétences.*
- Il faut que les tâches soient **réparties de façon équitable** et que chacun **respecte le travail** des autres.
- Il faut également savoir **assumer ses erreurs** et les problèmes en général. Tout problème doit être évoqué ouvertement de façon à être réglé en groupe.
- *Le travail de groupe va permettre de répartir les tâches équitablement, d'assumer ses erreurs, et régler les problématiques lorsqu'elles apparaissent.*

# Définir le travail d'équipe



- Au plus nous nous engageons dans la coopération, au plus notre ouverture au groupe grandit.
- Nous passons d'une position autocentrée, axée sur nos objectifs personnels, à une position plus ouverte sensible aux objectifs du groupe,
- nous devenons participatifs
- et nous pouvons nous investir dans le développement des autres au sein du groupe,
- devenant un élément moteur et facilitateur.





## 2ième Débrief: le processus d'organisation

**Activité**  
**15mn**



- Comment vous y êtes-vous pris ou organisés? Quelles étapes avez-vous vécues?
- Au cours de l'exercice, quels rôles sont apparus dans le groupe?
- Quelles façons d'être et/ou façons d'agir ont facilité (ou pas) ce travail?

# Les Rôles principaux dans un travail d'équipe



**L'Animateur** (permet la souplesse des échanges et la répartition de la parole)

**Le Secrétaire** (note et permet la restitution d'un livrable)

**Le Gardien du cadre** (permet le strict respect de l'Odj)

**Le Gardien du temps** (permet le respect du timing général et du timing de chaque point de l'Odj)

**Le Gardien des débats** (permet de recentrer les discussions en évitant les digressions)



# POUR RESUMER

Indications de  
solution

**Equipe** = groupe de personnes partageant un but commun et ayant la volonté de travailler ensemble, selon une organisation commune de partage de tâches selon les aptitudes de chacun.

**Travailler ensemble** permet d'apprendre des autres, de partager ses points forts et d'améliorer ses points faibles. De mettre en commun ses idées, les méthodes, les réalisations. D'accomplir plus rapidement les tâches définies dans les objectifs. D'avoir un raisonnement accru, et un investissement personnel motivant, de faire passer les objectifs communs avant les objectifs personnels. D'être dans l'ouverture, la communication, l'adaptabilité, de tirer les autres vers le haut,

**Les limites**, privilégier le côté personnel versus le groupe, les désaccords entraînant des conflits, des jeux de pouvoir, de mal coordonner les tâches et de rater les objectifs.

**Les bonnes conditions** : l'écoute, la bienveillance, le respect, la confiance, la bonne entente, l'investissement personnel, la cohésion.



# Atelier



**Activité**  
**60mn**



## — Enoncé de l'atelier

Je reste disponible  
pour toute question

En groupe fil rouge, 60mn

- Créez une histoire et mettez-la en image en une Bd de 4 vignettes.
- Discutez, organisez-vous et cocréez .
- Lorsque la Bd est terminée, réfléchissez sur « comment vous vous êtes organisés »!
- Préparez une présentation au groupe Bd et organisation





# Le projet : travail de groupe

## Au-delà de la Bd

l'objectif était de vous faire travailler en groupe sur un mode projet.

Comment élaborer et réaliser un projet avec les contraintes (temps, modalités, compétences de chacun etc.)

> Soit un dessinateur ou plusieurs, comment contourner la contrainte dessin, qui donne les idées ou les indications? qui contrôle la réalisation? comment se font les apports d'idées? les corrections? Qui s'implique, ou ne s'implique pas?

## 3 grandes étapes : Conception / Décision / Réalisation

> Principe :

Réalisation vignette 1/ TEST et Validation

Réalisation vignette 2.... etc





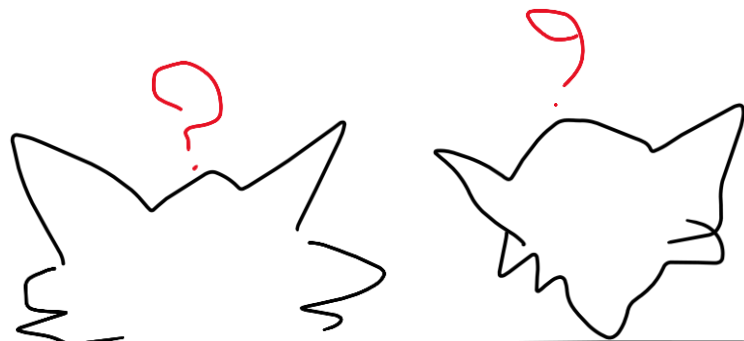
## Le projet : travail de groupe

### 3 grandes étapes:

- **La Conception** : partager, créer, élaborer,  
elle a pu être collégiale ou faite en amont et descendante
- **La Décision** : prise de décision, répartition des missions, définition d'objectifs,  
Idem : collégiale ou hiérarchique
- **La Réalisation**: mise en place d'un plan d'action et suivi du plan,  
par rétroaction (débrief, feedback) et/ou reporting (hiérarchique)



*Et maintenant faites une BD!*

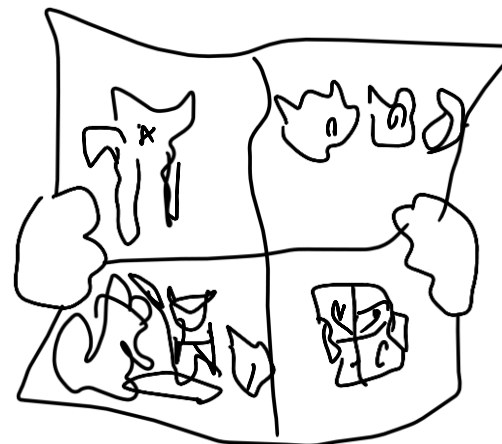


*Une BD?... il a disjoncté le Matou  
On sait pas dessiner!*



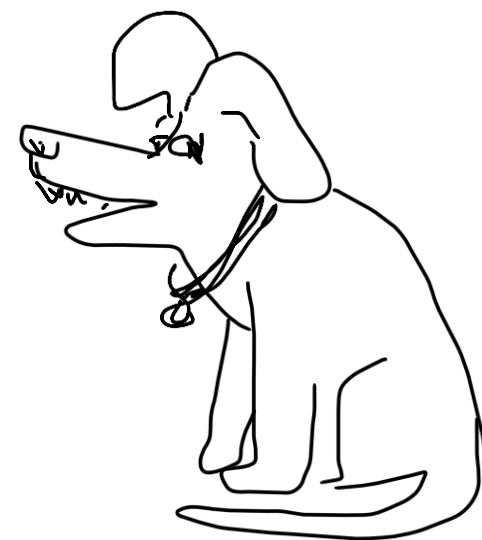
*Vas-y Cool!*

*Dans le travail d'équipe  
faut savoir déléguer!!!*



*Notre projet de Bd*

*Et voilà ! 3 gribouillis  
et ils sont contents!*





## Des éléments indispensables

- Partager **une vision** du résultat
- Avoir **des objectifs** clairs
- Avoir **des rôles** clairs
- Bien **communiquer** à chaque niveau
- Mettre en place des **plans d'actions**
- Avoir de la **coordination**
- Mettre en place du **feedback** (pour correctifs si nécessaire)





# Projet

## Collectivement

Vision Claire

Objectifs communs

Définir les rôles

Communication

## Individuellement

Connaitre son rôle

Connaitre sa mission

Objectifs personnels

Avoir des objectifs clairs

Plan d'action

Quels ressources et moyens

Jalons à atteindre

Actions et temps définis

Communication

Informations et suivi



## Avoir des objectifs clairs

- Le **projet doit être clairement énoncé**, la **vision de la finalité va soutenir les efforts de chacun.**
- Avoir **des objectifs communs** énoncés clairement et compris **va accroître la motivation de chacun et contribuer à forger un fort esprit d'équipe.**
- Chaque membre d'une équipe doit **connaître son rôle** **pour comprendre ce qu'il peut apporter.**
- Les **objectifs individuels doivent être définis** clairement, précisément, et doivent être réalisables, **pour apporter de la valeur ajoutée au projet.**



- Il est important de **définir des jalons à atteindre**, avec des objectifs clairs à chaque fois, **pour que la motivation de l'équipe reste intacte jusqu'à la fin du projet.**
- il est bien de fixer **des objectifs qualitatifs**, comme améliorer une compétence, sa productivité, ou prendre des responsabilités, **pour améliorer la motivation de chacun.**
- Les membres d'une équipe doivent pouvoir se rendre compte que **leur travail est essentiel et que le temps qu'ils y consacrent est utile.**

**Avoir des  
objectifs  
clairs**

### **Anecdote du Maçon**

- Sceller des briques
- Construire un mur
- Bâtir une cathédrale

### **Cohérence à tous les niveaux**

- Niveau Tâche
- Niveau Objectifs
- Niveau Vision







# Avoir des objectifs clairs

**La méthode SMART** permet de clarifier les objectifs pour l'ensemble des collaborateurs.

- **Spécifique** : on sait exactement ce qui est attendu. La formulation doit être claire et ne pas laisser place à l'interprétation pour être compréhensible par tous ;
- **Mesurable** : on détermine des indicateurs chiffrés pour mesurer la réalisation de l'objectif ;
- **Atteignable** : on fixe des objectifs ambitieux mais atteignables ;
- **Réaliste** : l'objectif est réalisable avec les ressources et les compétences disponibles. Il doit être accepté par les collaborateurs ;
- **Temporellement définis** : un objectif sans délai de réalisation peut être repoussé sans cesse et donc jamais atteint, d'où l'importance de mettre une date butoir.

# Rôles et interactions dans l'équipe,



Une équipe est constituée de personnalités diverses avec ses qualités et ses défauts, la complémentarité représente une force et une ouverture.

La compréhension de chacun et l'acceptation des forces et des faiblesses des uns et des autres permet un travail collaboratif productif.

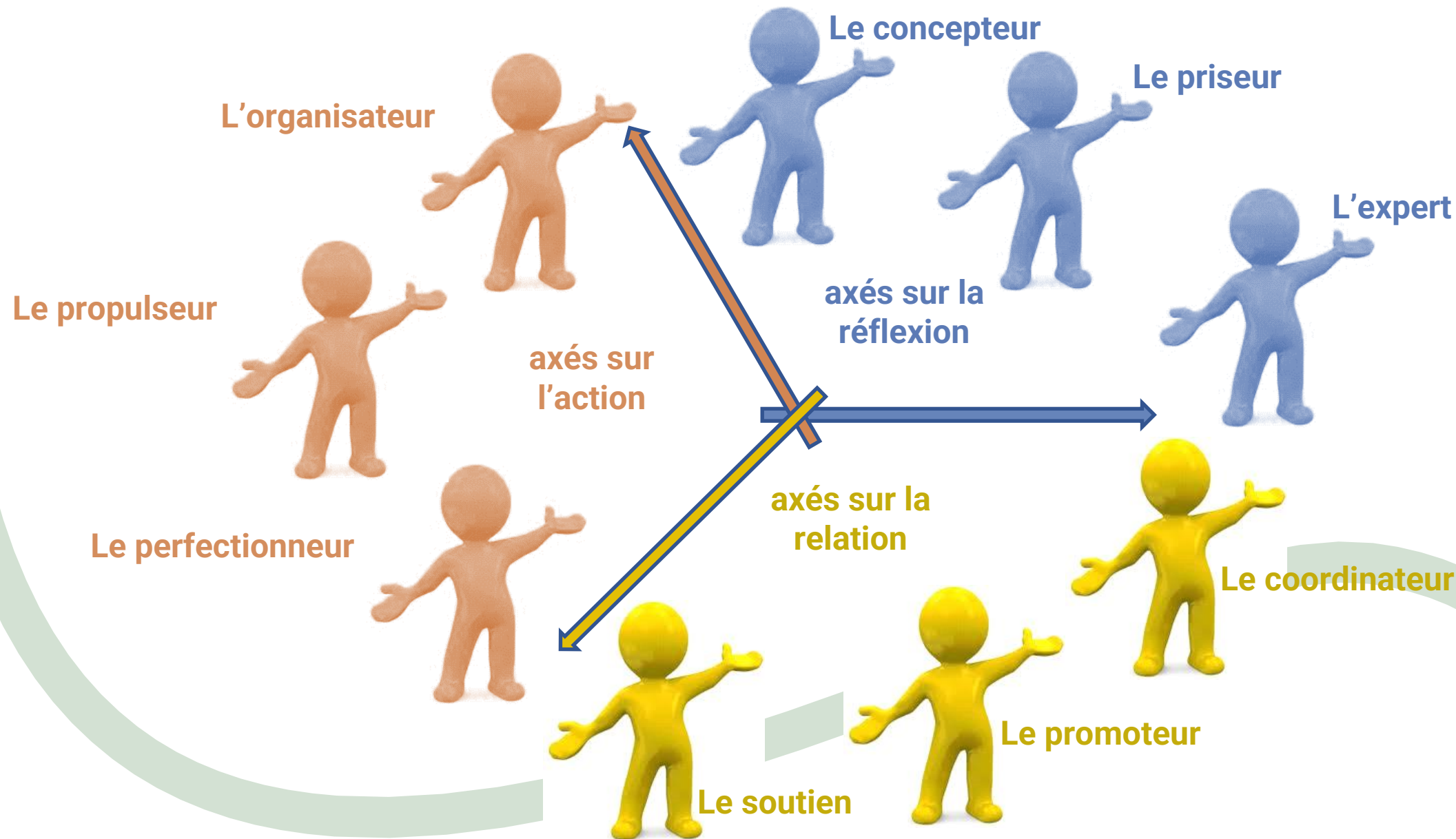
Connaître sa personnalité et découvrir la personnalité des autres est un élément essentiel pour une bonne coopération.

**Rôles privilégiés dans une équipe, selon Meredith Belbin**

**Meredith Belbin** est un psychosociologue britannique, spécialiste du management d'équipe et créateur de l'inventaire des rôles clés impliqués dans le bon fonctionnement d'une équipe et la résolution de problème



# Les 9 rôles dans une équipe (profil de M.Belbin)





# Les 3 rôles axés sur la réflexion



Ils permettent une cohérence et un élan porteur dans la mise en place d'un projet :

## Le CONCEPTEUR

Créatif, Anticonformiste et Décalé, Autonome et Novateur: il imagine de grands projets, de grandes évolutions. Il amène un groupe à réfléchir sur des idées innovantes.

*Risque : très utile au début d'un projet, il peut s'essouffler et se désintéresser dans les phases plus opérationnelles.*

## Le PRISEUR

Stratégique et Modéré, Sérieux, Prudent et parfois Peu enthousiaste. Il évalue avec précision si les idées sont réalistes et bénéfiques. Il a un fort esprit critique.

*Risque : à l'excès, il peut décourager les personnes imaginatives et brider leur créativité.*

## L'EXPERT

Déterminé et Concentré sur un seul objectif. Il possède des compétences et connaissances techniques spécifiques, rares et utiles à l'équipe.

*Risque : il peut manquer d'intérêt pour les autres sujets que celui qu'il maîtrise.*





# Les 3 rôles axés sur la relation



Créent le lien affectif et gèrent les relations interpersonnelles entre les membres d'un même groupe :

## Le COORDINATEUR

Mature, Confiant et Diplomate. Attentif aux autres, il clarifie les objectifs de chacun et fait progresser les décisions. Il est calme et posé.

*Risque : il a tendance à redistribuer le travail aux autres plutôt que de le faire lui-même.*

## Le PROMOTEUR

Enthousiaste, Extraverti et très Communicatif. Il établit des contacts au sein de l'équipe mais aussi avec des membres ressources extérieurs. Il est très curieux de tout.

*Risque : il a souvent du mal à se concentrer sur une longue période et passe facilement d'une idée à une autre sans aller au bout de sa réflexion.*

## Le SOUTIEN

Sociable, Coopératif, Sensible et Conciliant. Il arrondit les angles et participe de manière essentielle à une bonne dynamique de groupe.

*Risque : il peut perdre ses moyens dans une situation de gestion des conflits.*



# Les 3 rôles axés sur l'action



Rôles également essentiels à la mise en place opérationnelle d'un projet ou d'une idée :

## L'ORGANISATEUR

Sens pratique, Organisé, Méthodique et Efficace. Il transforme les idées en actions concrètes que les autres membres pourront réaliser. C'est un bon manager de projet.

*Risque : il peut manquer de spontanéité et montrer des signes de rigidité.*

## Le PROPULSEUR

Dynamique, aime les Défis et fort besoin d'Accomplissement. Il pousse le groupe dans l'action en recentrant le travail d'équipe. Il est souvent motivé par le stress, son moteur principal.





*Risque : à réagir trop vite, il peut parfois perturber l'équilibre de groupe.*

## Le PERFECTIONNEUR

Travail est bien fait, Souci du détail, Conscientieux et Repère les erreurs ou omissions. C'est un excellent rappel à l'ordre quand il s'agit de respecter les délais.

*Risque : il est facilement atteint par le stress et peut mal le gérer.*

## Descriptions des Rôles en Equipe

Rôle en Equipe	Contribution	Points de Vigilance
<b>Concepteur</b> 	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.
<b>Promoteur</b> 	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.
<b>Coordinateur</b> 	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.
<b>Propulseur</b> 	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.

<b>Priseur</b> 	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.
<b>Soutien</b> 	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.
<b>Organisateur</b> 	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.
<b>Perfectionneur</b> 	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.
<b>Expert</b> 	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".

# profil de M.Belbin



- Aucun rôle individuel au sein de l'équipe n'a plus d'importance ou de valeur qu'un autre. Le **modèle de Belbin** affirme que chaque rôle doit être présent au sein de l'équipe pour que cette dernière fonctionne de la manière la plus efficace.
  - La plupart des gens peuvent "compléter leur rôle" par un rôle secondaire ou tertiaire si ce dernier manque parmi le reste des rôles de l'équipe ou s'il y a une autre personne avec le même meilleur rôle d'équipe.
  - Nous sommes tous capables de changer notre rôle en fonction du type de l'équipe, de la nature de la tâche, de notre niveau d'expérience, etc.
  - La compréhension de nos propres préférences nous aidera à maximiser notre propre performance au sein d'équipes.
- Elle nous aidera à comprendre pourquoi les autres membres de l'équipe préfèrent travailler d'une manière spécifique qui pourrait être très différente de notre façon de faire.





Interprétation des résultats	
< 6	Rôle complexe (zone de difficulté potentielle)
6 à 10	Rôle mineur (zone neutre)
> 10 à 16	Rôle classique (talent à cultiver)
> 16	Rôle favori (talent naturel)

# Test Belbin

**Activité**  
**45mn**



- CF le fichier Excell. Réalisez ce test de Belbin des rôles en équipe, Cela vous révèle-t-il des points sur vos fonctionnements? (15mn)
- **En groupe (30mn)**  
Parlez de vos profils Belbin, quelles sont vos ressemblances, vos complémentarités,
  - Quels sont les rôles présents dans votre équipe?
  - Y a-t-il un rôle significatif qui manque ou qui n'est pas rempli ?
  - Comment compenser ce manque?
  - Y a-t-il trop de membres d'un même type ? Si c'est le cas, quels peuvent en être les effets ?
  - Qu'est-ce qu'il faudrait pour avoir les 9 « énergies » dans votre groupe.
  - Comment parvenir à un meilleur équilibre au sein de l'équipe ?



## Rôles, règles et valeurs

- Le maintien, au sein de l'équipe, de l'équilibre entre l'autonomie personnelle et le respect de la diversité et du "règlement" de l'équipe qui est nécessaire à son fonctionnement pose un défi constant.
- Pour parvenir à cet équilibre, il est utile de considérer trois différentes sortes de responsabilités:
  - **Responsabilité individuelle** : Les aspects pour lesquels chaque personne individuelle peut être tenue responsable.
  - **Inter – responsabilité** : Ce que chaque membre de l'équipe fera pour soutenir les autres
  - **Responsabilité de l'équipe** : Les résultats, ce que l'équipe espère assurer, seront toujours achevés



## Des règles pour travailler ensemble

- **A quoi sert une règle ?**
- *Se donner à soi ainsi qu'à chacun de ses collaborateurs des repères (limites), des impératifs (objectifs), et des priorités*
- *Préciser les critères de réussite individuelle et collective*
- *Permettre à chacun de se situer au sein de l'équipe*
- **Une règle permet de :**
- *Clarifier le fonctionnement et objectifs du service (chacun sait vers quels buts précis tendre)*
- *Développer la cohésion (chacun avance dans la même direction)*
- *Impliquer chacun (chacun connaît sa part de responsabilité)*
- *Servir de référence en cas de désaccord ou de conflit*





## Des règles pour travailler ensemble

Pour être efficace, une règle du jeu doit réunir des composantes aussi simples qu'indispensables.

**Ainsi, une règle doit être :**

- *Exprimée dès le départ (dès l'arrivée du manager ou du collaborateur)*
- *Exprimée clairement afin qu'elle soit la même pour tous + demande de validation*
- *Applicable sinon il y a risque de perte de crédibilité et de motivation*
- *Utile. Pas une fin en soi mais une aide pour atteindre un objectif*
- *Contractuelle. Engagement réciproque du manager et collaborateur ou entre collaborateurs*
- *Protectrice. Apporter de la sécurité*





# Travailler ensemble

**Activité**  
**30mn**



- Par groupe (environ 15mn)
- Comment vous souhaiteriez travailler ensemble?
- Quel type d'organisation vous paraît souhaitable? Quelles seraient pour vous les règles de fonctionnement adéquates?
- Comment faites-vous pour prioriser des tâches? Quelle méthode utilisez-vous?
- Quels outils collaboratifs avez-vous déjà utilisés? Que vous faudrait-il?
- Partage et Discussion en grand groupe (10mn)



# Dynamique de groupe & Facteurs de cohésion













































Des Outils coopératifs pour  
travailler ensemble










































# Méthode Kanban



Idées	À faire	En cours			Fait
		À faire	En cours	Fait	
  	    	   		   	  

Idées	À faire	En cours				Fait
		Planifier	Développer	Contrôler	Améliorer	
  	    	  		  	 	  

Projet 1 Maintient Interruptions	À faire	En cours	Fait
	    	  	            
	 		 
	    		      





# Des outils collaboratifs : Trello

Exemple de modèle, méthode KANBAN

The screenshot shows a Trello board titled "Modèle Kanban" with a "MODÈLE" label and a star icon. The board is set to "Public" and is part of a workspace named "Idées Tableaux". It features five columns representing different stages of a workflow:

- Backlog**: Contains a task card labeled "[Exemple de tâche]".
- Conception**: Contains a task card labeled "[Exemple de tâche de Conception]".
- À faire**: Contains a task card labeled "[Exemple de tâche]".
- En cours**: Contains a task card labeled "[Exemple de tâche]".
- Révision du code**: Contains two task cards, both labeled "[Exemple task]".

Each column has a header bar with a color-coded background (blue for Backlog, purple for Conception, orange for À faire, red for En cours, and yellow for Révision du code). Below the header bar, there is a section for task cards, each with a title, a list icon, and a link icon followed by a count (e.g., "1").



# Des outils collaboratifs : Trello

Exemple de modèle, méthode SCRUM

Tableau Agile MODÈLE Idées Tableaux BC Public

**Fait**

- Mettre à jour la page des partenaires Tech
- S'assurer que les sponsors sont indiqués pour les Tech Talk
- Top 10 des tendances - Forbes
- À confirmer Webinaire: Ship Now, Not Later
- Réunion Nancy
- Stats de Lead Gen - Mandrill

**Sprint En Cours**

- Déploiement Server
- Liste des référenceurs Google Adwords
- Diagramme de structure d'équipe (hierarchy)
- Page Solutions T1

**En Cours**

- Nouvelle Page de lancement - Application Android
- Données
- Branding guidelines

**En Attente**

- Règles CSS
- Mobile UI reboot
- Données Google analytics - T1

**À Venir**

- podcast Data Ana
- Démarchage RP
- Liste de traiteurs
- Google Adwords



# Des outils collaboratifs : Trello

Exemple de modèle, conduite de projet

Tableau

Conduite de projet

MODÈLE

☆

Idées Tableaux BC

Public

 +8

Power-up Calendrier

... Afficher le menu

Project Resources

Astuce Trello: utilisez les étiquettes!  
Comment? (cliquez pour plus de détails)

☰

Chronogramme du projet "La perfection du travail en équipe"

☰

0/6

Parties prenantes



Revue hebdomadaire

Sujets de la prochaine réunion

Astuce Trello:  Ajoutez vos questions et sujets à aborder pour ne plus rien oublier

Qui peut m'aider à résoudre mon problème HTML d'alignement de texte?

☰

Comment puis-je avoir accès au document super secret?

À faire

Astuce Trello: Une fois un responsable désigné, c'est ici que se retrouvent toutes les tâches et projets, pour que quiconque sache qui travaille sur quoi et avec quelle date butoir.

Créer la bannière du site

🕒 5 juin 2020



Écrire une première ébauche des e-mails

🕒 18 juin 2020



En cours

Astuce Trello:  Pour les tâches presque terminées mais qui dépendent d'une dernière étape.

Revue des termes légaux

🕒 1 juin 2020



Ressources pour les réseaux sociaux

☰



Bloqué



Astuce Trello: Alerte n remonter les goulots qui empêchent votre d'avancer sur le proje

🔗 1

Contracts avec les fre





# Agenda partagé : exemple Doodle

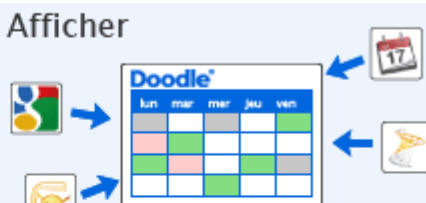
## Doodle Calendar Connect

### Synchroniser



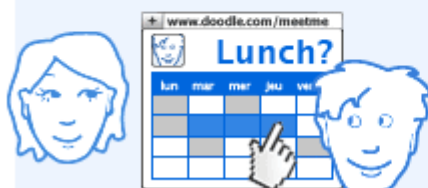
Synchronisez votre agenda pour y voir vos « Doodles » en cours et finalisés

### Afficher



Affichez le contenu de votre agenda quand vous êtes sur Doodle

### Publier



Publiez vos disponibilités sur votre profil personnel

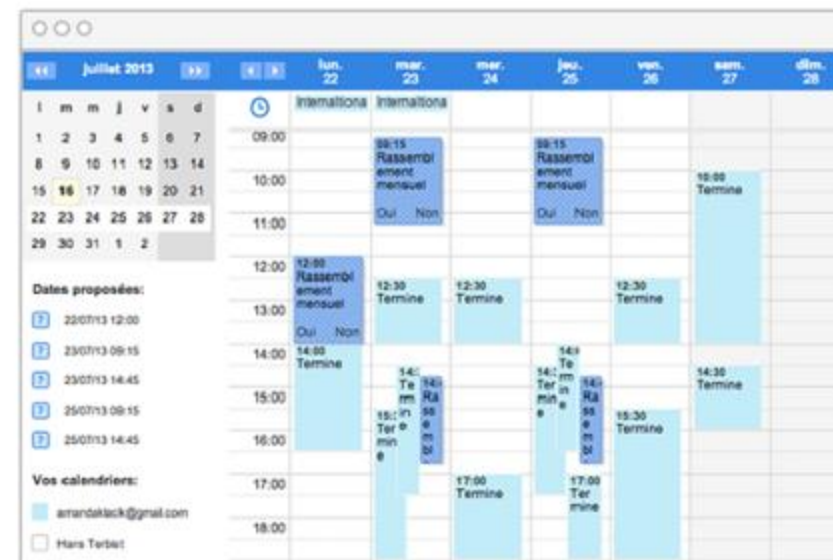
Doodle

Features

Pricing

plus

Sign in or Create account



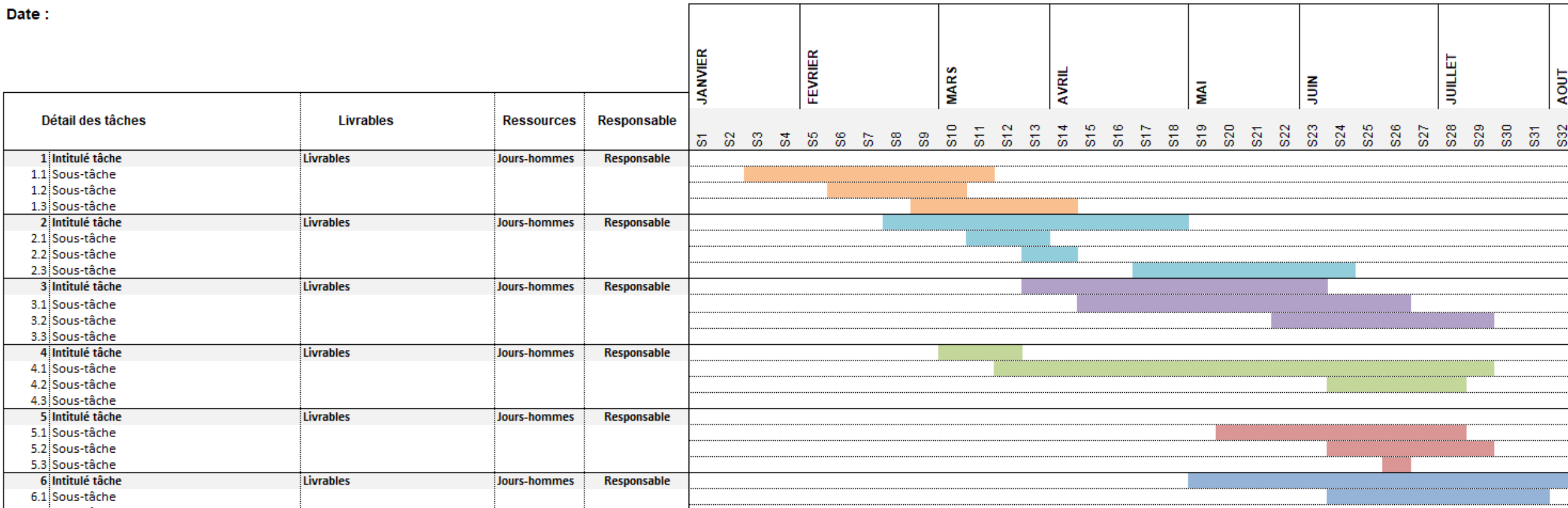


# Outils collaboratifs : Diagramme de Gantt

## Diagramme de Gantt

Intitulé du projet :

Date :







# Atelier : discussion et présentation



Activité  
30mn

Je reste disponible  
pour toute question

- Au travers de vos expériences
- Qu'est-ce qui fait la cohésion d'une équipe?
- Comment définiriez-vous la **Cohésion d'équipe**?
- Quels sont les savoir-être nécessaires à chacun pour qu'une équipe soit en cohésion ?
- FAIRE UN TOPO POUR LES PRESENTER EN GRAND GROUPE



# Dynamique de groupe & Facteurs de cohésion



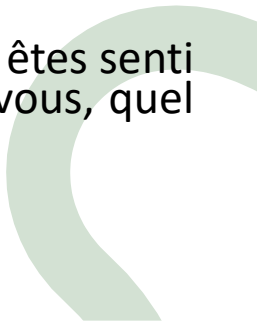
*Le Savoir-être d'une personne : son optimisme, son sens de l'humour, son empathie, sa capacité à collaborer, à s'adapter à une situation, à négocier, sont de plus en plus recherchés dans le monde du travail. Voici les 6 soft skills essentiels:*

1. **La capacité à communiquer** pour la cohésion des équipes
2. **L'empathie**, cette capacité à écouter pour créer un climat convivial et la confiance
3. **La capacité à se mettre au service de l'équipe** en respectant le travail de l'autre
4. **La capacité à prendre du recul** pour mieux gérer toutes les situations et éviter des conflits inutiles.
5. **La capacité à se remettre en question** pour permettre de réussir les différents enjeux
6. **La capacité à prendre des initiatives**



## Comportements individuels et de groupe

- Quand je suis dans l'**état COACH**, je suis :
- **Centré** : je ne suis pas uniquement dans ma tête, mais présent complètement aussi à mon corps, à mes ressentis, etc.
- **Ouvert** : je suis dans l'accueil de ce qui peut se passer, des possibilités qui peuvent se réaliser, sans jugement
- **Alerte** : je suis en conscience de ce qui se joue en moi et autour de moi
- **Connecté** : je suis en lien avec ce qui est important pour moi – valeurs, besoins, mission – et en lien avec l'autre
- **Hospitalier** : je crée un espace d'accueil pour mes propres sujets et ceux des autres
- Avez-vous déjà vécu des moments où vous vous êtes senti dans cet état, comment cela se passe-t-il pour vous, quel avantage en avez-vous retiré?





## Comportements individuels et de groupe

- à l'inverse, en **état CRASH**, je suis :
- **Contracté** : je suis physiquement et mentalement coincé, en repli sur moi et en tension
- **Réactionnel** : je réagis en rejet de ce qui se passe autour de moi et en moi, je n'ai pas l'initiative
- en **Analyse paralysante** : je tourne en boucle dans ma tête ce qui se passe, je juge sans fin et je reste bloqué
- **Séparé** : je ne suis plus en lien ni avec ce qui a du sens pour moi ni avec l'autre
- **Hostile** : je suis en défiance et en jugement vis-à-vis de moi-même et des autres
- Avez-vous déjà vécu des états comme celui-ci? Comment ça s'est passé pour vous? Et quels résultats cela a-t-il entraîné?



- **Groupe contre performant:  $1+1+1+1 < 4$**

*Le résultat global du groupe est inférieur à ce que serait la somme du travail individuel.*

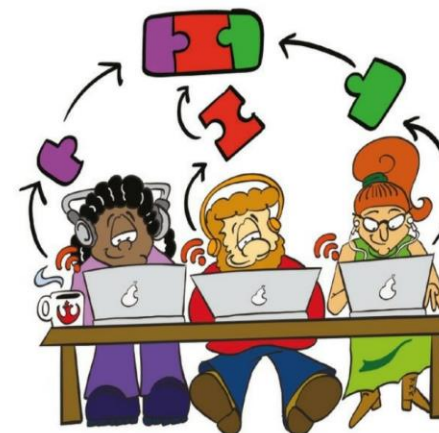


*Dans un groupe contre-performant, le résultat est inférieur à ce qu'il serait si les individus travaillaient séparément.*

- **Groupe moyennement performant :  $1+1+1+1=4$**

*Le résultat global est égal*

*à ce que serait la somme du travail individuel.*

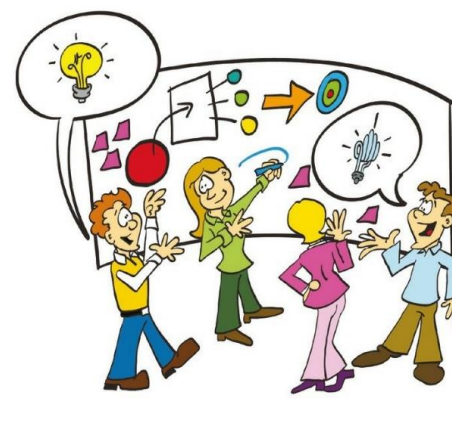


*Dans un groupe moyennement performant, la performance est la somme des contributions individuelles.*

- **Groupe très performant :  $1+1+1+1 > 4$**

*Le résultat global est supérieur*

*à ce que serait la somme du travail individuel.*



*Dans un groupe très performant, le résultat est très supérieur à ce qu'il serait si les membres travaillaient seuls.*





# Dynamique de groupe & Facteurs de cohésion



Pendant 45mn

- Lecture partagée d'articles et discussion
- QUELS SONT LES ELEMENTS retenus comme CONSTITUTIFS D'UNE COHESION D'EQUIPE ?
- Qu'est-ce que cela vous inspire et comment pourriez-vous en tirer parti?
- FAIRE UN TOPO POUR LES PRESENTER EN GRAND GROUPE
- En 3/4 mn Présentation en grand groupe



# Facteurs de cohésion

## Avoir un climat de confiance

Cela nécessite du temps et de l'ouverture. Être trop centré sur soi ne va pas aider à l'établissement d'un climat de confiance.

## Avoir de l'Empathie

Savoir se mettre à la place de l'autre, voir selon son point de vue (« Se mettre dans les chaussures de l'autre »)

Permet de mieux communiquer, mieux comprendre en s'adaptant, mieux résoudre des problèmes complexes mettant en jeu plusieurs personnes, éviter ou résoudre des conflits.

## Avoir une vision commune

Partager les mêmes objectifs et les mêmes envies, partager la motivation à réussir collectivement et personnellement.

## Privilégier la collaboration

Partage et entraide, être en complémentarité et non en compétition.

S'enrichir des avis et expériences des autres, être en capacité d'apprentissage permanent. Favoriser l'émulation et la créativité du groupe.

## Communiquer

Donner des infos et demander des infos = Rétroaction. **Savoir écouter** = Ne pas chercher à avoir raison pour avoir raison, recevoir des avis différents des siens n'est pas une remise en question ni de soi ni de ses compétences ou de ses opinions.



## La communication : la clé de la performance

# Facteurs de cohésion

- Communication et travail en équipe sont indissociables. Une bonne communication est l'**une des règles de base du travail en équipe**.
  - Il est important que chacun sache quelle est sa mission et ses objectifs à atteindre
  - Que chacun sache sur quoi les autres travaillent. Il est ainsi plus facile d'**apporter son** aide pour la résolution d'un problème, ou de savoir à qui demander de l'aide lorsque l'on en a besoin.
- Une **communication transparente** est la règle de fonctionnement du travail en équipe. Elle est également **un gage de confiance**. Dès qu'une information arrive à l'un des membres du groupe, elle doit, dans la mesure du possible, être transmise à tous.
- Il est important **d'être à l'écoute** des autres et de ne pas porter de jugement. Chacun travaille et pense différemment, même si l'équipe utilise des outils et des références communes.



# Travail d'équipe et collaboration : « bonnes pratiques »



## Travail d'équipe et collaboration c'est...

- Tenir les membres du groupe au courant et à jour de toute information pertinente ou utile
- Montrer de la considération envers les membres du groupe et les encourager à partager leur expertise avec les autres pour qu'ils en bénéficient dans leur travail
- Donner de la rétroaction et point de vue constructifs pour aider les membres du groupe dans leur travail
- Faire part aux autres membres de ses nouvelles expériences au cours des réunions d'équipe pour que les autres n'aient pas à réinventer la roue
- S'entraider et unir les forces d'une personne à celles des autres pour améliorer la performance du groupe



# Travail d'équipe et collaboration : « bonnes pratiques »



## Travail d'équipe et collaboration ce n'est pas...

- Garder les renseignements potentiellement utiles pour soi-même
- Interagir avec les membres de son groupe de façon négative ou indifférente
- Ignorer les idées et les opinions des membres du groupe
- Supposer que les autres membres prendront la parole sans y être invités s'ils ont quelque chose d'important à partager
- Travailler seul, sans aucune interaction avec d'autres membres du groupe
- Travailler de manière compétitive avec les membres du groupe au détriment de l'objectif commun
- Placer ses intérêts personnels devant les intérêts du groupe





- **Quels sont les facteurs déterminant pour une collaboration générative**
- La confiance dans le groupe
- L'ouverture aux autres sans jugement
- La bienveillance l'envie de partager
- La co-crédation libre (être dans le flow...)
- Lâcher son seul intérêt égotique!
- L'engagement dans l'équipe

# Atelier

**Activité**  
**35mn**



## — Enoncé de l'atelier

Je reste disponible  
pour toute question

En groupe , 20mn

*prenez tout d'abord 5mn seul pour répondre aux questions.*

Dans la liste suivante, identifiez les 4 qualités les plus importantes pour vous


Évaluez votre niveau dans ces qualités ?

Quels sont vos points faibles dans le travail d'équipe?

Puis partagez et échangez en groupe pour apprendre à mieux se connaître. (environ 15mn)



## Comportement et dynamique de groupe



- Être transparent et honnête
- Toujours respecter ses collègues
- Accepter le droit à l'erreur
- Ne pas laisser la situation se dégrader
- Proposer son aide et/ou des solutions
- Ne pas s'isoler si l'on est en difficulté
- Pratiquer l'humour aussi souvent que possible
- Considérer que toute idée a de la valeur et doit être entendue
- Intégrer que toute réussite est commune et partageable
- Faire preuve de proactivité
- Oublier le "j'ai pas le temps"
- Développer l'entraide et le partage avec les autres équipes
- Émettre des critiques constructives

- Se focaliser sur les résultats
- Éliminer "l'irréel" (présupposés et présomptions)
- Respecter l'opinion des autres
- Vivre dans le présent tout en envisageant l'avenir
- Réagir de manière constructive
- Être disposé à prendre des risques
- Tolérer les erreurs et en tirer des leçons
- Aider à la Participation de tous
- Communiquer faits et opinions
- Responsabilité à l'égard des objectifs
- Être réceptif (écoute active)

# Mise en pratique d'une collaboration

## Activité



- Déroulement par équipe fil rouge, environ 40 mn :
- Prenez quelques minutes pour que chacun puisse prendre connaissance de l'information qu'il y a sur les cartes distribuées.
- Discutez sur ce que serait la problématique à résoudre en fonction des informations que vous avez.
- Puis ouvrez l'enveloppe « question »
- Organisez-vous et mettez en place une méthodologie pour réaliser le projet et répondre à la question.



Combien faudra-t-il de temps (temps terrestre)  
pour que la station soit complètement  
assemblée ?





## Activité



Combien faudra-t-il de temps (temps terrestre) pour que la station soit complètement assemblée ?

0 : enlever les informations non pertinentes (nom de la station , de la navette..)

1 : trouver d'abord le nombre de modules :  $10 = 2 \text{ habitations} + 4 \text{ liaisons} + 1 \text{ scientifique} + 1 \text{ technique} + 2 \text{ solaires}$

2 : Détermination des nombres de lancements : 5 à raison de deux modules par voyage

3 : Incidence du temps d'assemblage : d'un lancement à l'autre, le temps est plus que suffisant pour l'assemblage en orbite, mais il faudra en tenir compte après le dernier lancement.

4 : Détermination du temps : Le dernier lancement se produit au début de la 5ème semaine soit après 4 semaines complètes

Ajouter à ces 4 semaines 2h de montée en orbite, soit au total 4 semaines et 2 heures

Ajouter 2 heures de déchargement des modules, soit 4 semaines et 4 heures

Ajouter les 4 jours d'assemblage des modules, soit 4 semaines 4 jours et 4 heures

La station sera donc terminée le lundi de la 5ème semaine à 16h (lancement du jeudi midi au jeudi midi)

Ou la station sera terminée en 32 jours et 4 heures !