

Documents outils pour le travail d'équipe

Contenu

- TE1- Écueils de l'équipe
- TE2- Habilités de l'équipe
- TE3- Habilités du participant
- TE4- Liste des qualificatifs
- TE5- Questionnaire d'auto-évaluation
- TE6- Travail d'équipe – Objectifs atteints

Introduction

Le développement d'une nouvelle compétence oblige la réalisation de trois étapes fondamentales :

- **Vivre les expériences...**

L'apprentissage du travail en équipe et de l'animation d'un groupe de tâche suppose l'expérimentation d'une situation qui vous implique intellectuellement, physiquement et émotionnellement.

- **...les traiter cognitivement...**

L'amélioration de sa performance dans un sport impose une observation approfondie de ses techniques et de ses stratégies (l'utilisation de la vidéo en est une bonne illustration) ainsi qu'une analyse afin d'en comprendre les limites pour faire en sorte de les dépasser. Le développement de ses compétences à travailler en équipe impose les mêmes exigences.

Les pages suivantes vous proposent un ensemble de grilles d'observation vous permettant d'exercer un regard critique tant sur le fonctionnement de votre équipe que sur votre propre performance.

Les outils proposés sont courts à utiliser. La mise en commun des réponses permettra de comprendre les différences de perception et d'ajuster le tir, s'il y a lieu. Il est suggéré de faire un retour significatif sur le fonctionnement de l'équipe deux fois pendant la durée du cours.

- **...les intégrer logiquement et psychologiquement.**

Partant des limites identifiées en deuxième étape et des ajustements / changements à réaliser, tant l'équipe que chacun de ses membres doivent investir leurs énergies à faire que les nouveaux comportements adoptés deviennent aussi naturels que l'étaient les anciens.

L'équipe, tout au long de ses rencontres, est invitée à reconnaître les améliorations apportées tant dans le fonctionnement collectif que dans celui des divers équipiers.

LES ÉCUEILS DE L'ÉQUIPE

« *check list* – Difficultés les plus fréquentes »

Et dans votre équipe, en rencontrez-vous?

Comparez vos réponses et discutez-en.

À quelle fréquence ces difficultés se présentent-elles?	RAREMENT	À L'OCCASION	SOUVENT
1. Certains participants s'obstinent régulièrement...			
2. Des désaccords mineurs font l'objet de sérieuses prises de bec...			
3. Quand un professeur s'amène, la discussion change...			
4. L'avis d'un « expert » est aussitôt endossé. On ne pose aucune question...			
5. Certains d'entre nous ne « livrent pas la marchandise »...			
6. On perd beaucoup de temps à se conter des choses sans rapport avec nos objectifs...			
7. On parle de plusieurs sujets en même temps...			
8. Tout le monde est toujours d'accord dans l'équipe...			
9. Un participant monopolise la parole, les autres n'arrivent pas à s'exprimer...			

HABILETÉS DE L'ÉQUIPE « *check list* – Méthodes de travail »

Comment se présentent celles de votre équipe?

Comparez vos réponses et discutez-en.

À quelle fréquence Votre équipe ...	RAREMENT	À L'OCCASION	SOUVENT
1. ...planifie son travail...			
2. ...a des rencontres efficaces et productives...			
3. ...réfère à des données ou des informations formelles...			
4. ...prend des décisions bien appuyées...			
5. ...examine plusieurs solutions potentielles...			
6. ...évalue et ajuste au besoin sa trajectoire...			
7. ...analyse le progrès réalisé...			
8. ...documente soigneusement son travail...			

HABILETÉS DU PARTICIPANT « *check list* – portrait global »

Comment se présentent les tiennes?

Mise en commun et discussion

De façon générale ...	RAREMENT	À L'OCCASION	SOUVENT
1. Je me propose pour prendre certaines responsabilités au sein de l'équipe...			
2. J'endosse et applique les décisions d'équipe incluant celles qui ne me convenaient pas...			
3. Je contribue activement aux discussions d'équipe...			
4. J'écoute attentivement mes collègues pour comprendre leur point de vue (...non le contester)...			
5. J'exprime clairement et sans détour mes opinions et mes points de vue...			
6. Je donne du feed-back constructif...			
7. J'accepte le feed-back sans me justifier...			

LISTE DE QUALIFICATIFS

*Individuellement, chacun identifie le participant présentant le plus la caractéristique concernée.
Règle : un seul nom par caractéristique - un même nom peut revenir plusieurs fois*

L'identification complétée, l'équipe met en commun ses résultats. Les participants sont invités à illustrer par des exemples leurs points de vue.

CARACTÉRISTIQUE

NOM DU PARTICIPANT

Méthodique

.....

Structuré

.....

Informé

.....

Créatif / imaginatif

.....

Convaincant

.....

À l'écoute

.....

Motivé

.....

Leader

.....

Discipliné

.....

Ouvert au changement

.....

Rigoureux

.....

Direct et franc

.....

Souple (intellectuellement)

.....

Ingénieux

.....

Généreux (temps + énergie)

.....

Communicatif

.....

QUESTIONNAIRE D'AUTO-ÉVALUATION

Pour chacune des opinions listées, indiquez votre degré d'adhésion.

	<i>Tout à fait en désaccord</i>			<i>Tout à fait en accord</i>		
1. Le groupe a clarifié ce qu'il voulait faire durant la réunion.	1	2	3	4	5	6
2. Certains participants ont peu apporté au groupe.	1	2	3	4	5	6
3. Je me suis senti confortable d'apporter mes idées.	1	2	3	4	5	6
4. Nous ne nous sommes jamais préoccupés du temps.	1	2	3	4	5	6
5. Le droit de parole a été équitablement distribué.	1	2	3	4	5	6
6. Je crains qu'une personne s'accapare le leadership.	1	2	3	4	5	6
7. Nous avons fait ce que nous voulions faire.	1	2	3	4	5	6
8. Certains participants se sont fait couper la parole.	1	2	3	4	5	6
9. Je ne suis pas fier du travail que nous avons réalisé.	1	2	3	4	5	6
10. L'ambiance était très cordiale entre nous.	1	2	3	4	5	6
11. Tout le monde n'a pas la même compréhension de ce que nous devons faire.	1	2	3	4	5	6
12. Je sens les membres de la société très impliqués dans le projet.	1	2	3	4	5	6
13. Nous nous sommes partagés des tâches pour la prochaine rencontre.	1	2	3	4	5	6
14. L'ordre du jour a été clairement précisé en début de rencontre.	1	2	3	4	5	6
15. J'ai parfois eu le sentiment que nous tournions en rond.	1	2	3	4	5	6
16. Il me serait facile de dire en quoi chacun des participants sera utile à la société.	1	2	3	4	5	6
17. Nous avons eu l'idée de nous donner un nom de société.	1	2	3	4	5	6
18. Certains « débats » auraient mérité d'être arrêtés.	1	2	3	4	5	6
19. Lorsqu'une idée est émise, beaucoup de questions sont posées pour mieux la comprendre.	1	2	3	4	5	6
20. Je ne souhaiterais vraiment pas changer de société.	1	2	3	4	5	6

Le questionnaire complété par chacun, le groupe met en commun et discute des énoncés ayant fait l'objet de cotes #1 et #2 ainsi que des cotes #5 et #6.

TRAVAIL EN ÉQUIPE - OBJECTIFS ATTEINTS

Dans les cases faisant suite au libellé des objectifs, inscrivez une cote faisant état du degré d'atteinte de chacun des objectifs

Cote 1 : pas du tout - Cote 2 : un peu - Cote 3 : assez - Cote 4 : entièrement

Structurer	Cote	Être productif	Cote	Gérer les relations interpersonnelles	Cote	Observer / analyser	Cote	Animer	Cote
<ul style="list-style-type: none"> structurer une démarche de travail 		<ul style="list-style-type: none"> assurer la progression du travail en fonction de la cible visée 		<ul style="list-style-type: none"> faire preuve d'écoute active 		<ul style="list-style-type: none"> observer son propre fonctionnement à l'intérieur d'un groupe 		<ul style="list-style-type: none"> faire préciser les objectifs par l'équipe 	
<ul style="list-style-type: none"> être ponctuel 		<ul style="list-style-type: none"> centrer ses interventions sur la cible poursuivie 		<ul style="list-style-type: none"> prendre sa place au sein du groupe 		<ul style="list-style-type: none"> prendre conscience de l'impact de ses interventions verbales ou non-verbales sur les autres 		<ul style="list-style-type: none"> faire maintenir le cap sur les objectifs poursuivis 	
<ul style="list-style-type: none"> arriver préparé adéquatement 		<ul style="list-style-type: none"> fournir et rechercher l'information nécessaire 		<ul style="list-style-type: none"> renforcer l'expression des autres participants 		<ul style="list-style-type: none"> comprendre les étapes d'évolution d'un groupe 		<ul style="list-style-type: none"> gérer le temps 	
<ul style="list-style-type: none"> établir des règles de fonctionnement partagées 		<ul style="list-style-type: none"> savoir questionner 		<ul style="list-style-type: none"> refléter des sentiments perçus dans le groupe 		<ul style="list-style-type: none"> utiliser certains cadres de référence permettant l'analyse du fonctionnement d'une équipe 		<ul style="list-style-type: none"> gérer le nombre et la durée des interventions 	
<ul style="list-style-type: none"> rédiger un ordre du jour clair et cohérent 		<ul style="list-style-type: none"> savoir reformuler 		<ul style="list-style-type: none"> prendre conscience de l'impact de certaines de ses propres stratégies d'invalidation 					
<ul style="list-style-type: none"> prendre des notes pertinentes 		<ul style="list-style-type: none"> faire des liens entre les interventions 		<ul style="list-style-type: none"> prendre conscience de l'impact des interventions des autres sur soi-même 					
<ul style="list-style-type: none"> assumer son droit de parole 		<ul style="list-style-type: none"> faire des synthèses 		<ul style="list-style-type: none"> identifier certaines sources potentielles de conflit 					
<ul style="list-style-type: none"> recourir à certaines techniques de génération d'idées et de structuration de contenu 		<ul style="list-style-type: none"> maintenir un niveau d'écoute adéquat face à la tâche 		<ul style="list-style-type: none"> amorcer et réaliser si possible une démarche de résolution de conflit en cas de besoin 					
<ul style="list-style-type: none"> assurer l'organisation matérielle d'une rencontre 		<ul style="list-style-type: none"> prendre des initiatives qui font avancer le groupe 							
<ul style="list-style-type: none"> rédiger un compte rendu cohérent et sans faute 		<ul style="list-style-type: none"> assumer son rôle face à la tâche 							