adkoe

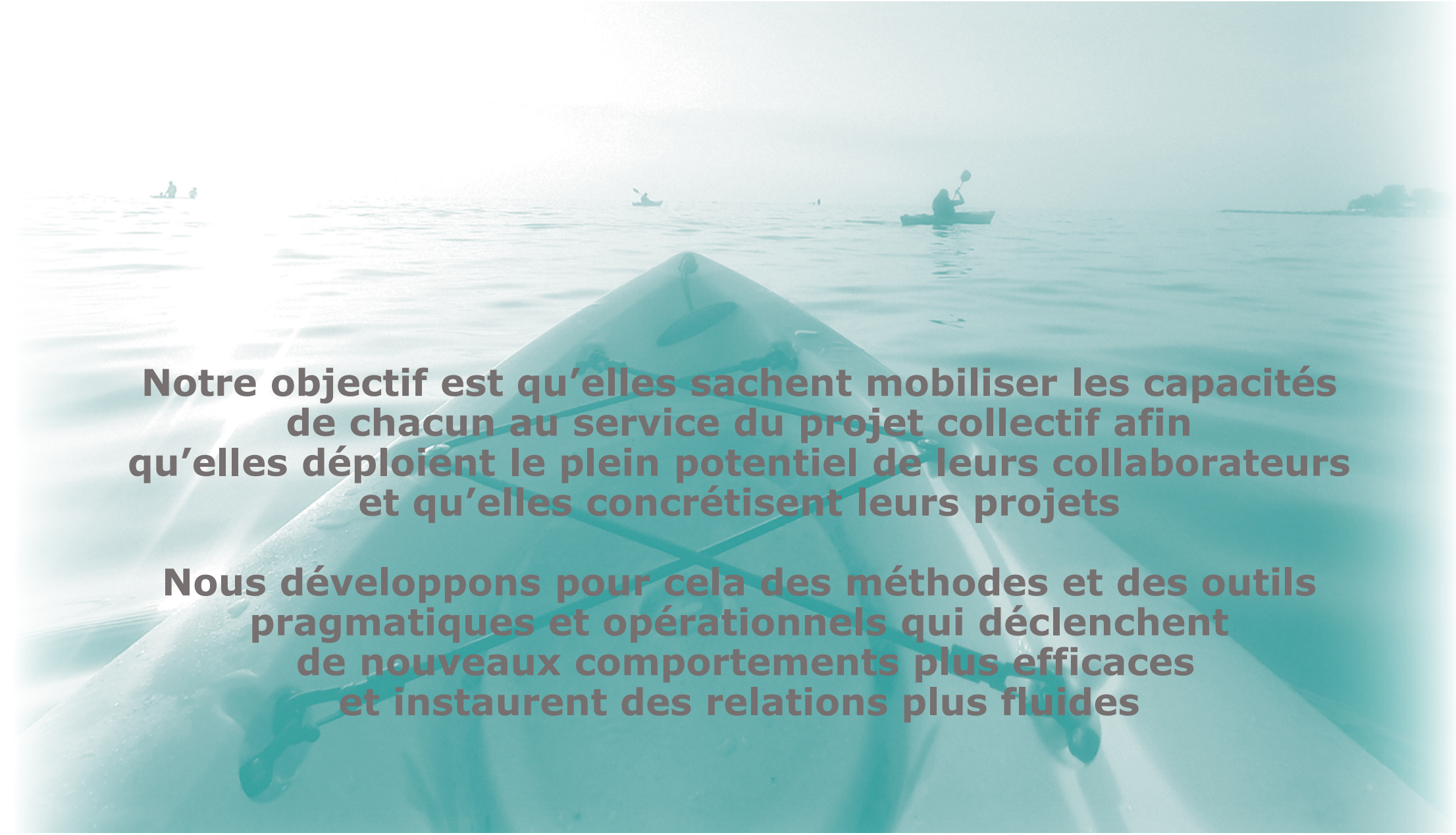
FORMATION • CONSEIL • ACCOMPAGNEMENT

Décider en équipe

adkoe

FORMATION • CONSEIL • ACCOMPAGNEMENT

Vise à développer l'Adaptabilité et l'Engagement au sein des entreprises et des organisations



Notre objectif est qu’elles sachent mobiliser les capacités de chacun au service du projet collectif afin qu’elles déploient le plein potentiel de leurs collaborateurs et qu’elles concrétisent leurs projets

Nous développons pour cela des méthodes et des outils pragmatiques et opérationnels qui déclenchent de nouveaux comportements plus efficaces et instaurent des relations plus fluides

Nos clients sont des décideurs dans des PME et des organisations qui visent la performance et l'implication durable de leurs collaborateurs grâce à une culture de la coopération

A l'image des entrepreneurs, nous sommes convaincus que c'est en alliant envie, compétence et intelligence collective que l'on réussit les transformations

Comment mobiliser le potentiel inexploité de votre équipe ?

Les objectifs de cet atelier

des outils et des méthodes pour développer la cohérence, l'efficacité et le potentiel d'une équipe quelle que soit la culture de l'entreprise et le niveau de maturité de l'équipe

Pere Borrell del Caso, "Escapando de la crítica" (1874)

ouvrir un espace de réflexion pour permettre à chacun de prendre du recul sur ses pratiques

ouvrir sur des cultures d'entreprises différentes pour s'enrichir des réflexions du groupe

repartir avec des pistes d'action qui pourront fructifier dans votre environnement

Quelles sont les règles que tous les membres d'une équipe devraient respecter ?

Comment prendre des décisions en équipe ?

Qu'est-ce qui facilite l'engagement et développe l'énergie de l'équipe?

« Pour qu'une organisation parvienne au succès ou qu'une équipe s'assure de résultats de qualité il est nécessaire qu'existe un engagement total de tous ses membres »

Alain Cardon

Le cadre de référence

L'approche de management systémique (Ecole de Palo Alto / Gregory Bateson) – Une approche orientée solution

Principes

- *Plus les interactions sont saines plus le système sera efficace et performant*
- *Tous les systèmes présentent surtout s'ils sont sains et efficaces une valeur ajoutée par rapport à la somme des parties qui les composent*
- *Tous les systèmes ont une capacité d'auto-organisation qui leur permet de s'adapter à leur environnement, de se réorganiser pour se développer et survivre*

Deux tendances

Tendance au conservatisme / à la stabilité (énergie conservatrice)

Tendance évolutrice / nourrit une attitude d'adaptation, d'ouverture à l'environnement et à la nouveauté

Le génie du ET – chercher à obtenir A et B

L’engagement dans une équipe

Quels sont les comportements d’une équipe engagée ? Quels sont les comportements qui montrent que l’équipe n’est pas engagée ?

L’idéal / La réalité parfois

Des méthodes de travail communes et appropriées

Un climat de confiance et d’échange, circulation de l’information utile

Confidentialité vis-à-vis de l’extérieur de l’équipe

Une volonté de découverte, d’aller de l’avant, de résoudre les problèmes

Coopération pour résoudre les problèmes / soutien réciproque

Des résultats qui progressent

Plaisir d’appartenir à une entité commune

Des personnes qui se comprennent mal, se méfient et se protègent les unes des autres

Des méthodes et des habitudes de travail différentes

PAs de réunion d’équipe

Des jeux de pouvoir

Processus de recherche d’information poussé à l’extrême sans action concrète

Refus d’accepter des directives

Non application de la politique de l’entreprise

Passivité / présentéisme

Dire que l’on n’a pas été informé

Violence verbale

Diffuser des informations confidentielles

Les décisions prises ne sont pas appliquées / Stratégie d’évitement

Quelles sont les règles que tous les membres d'une équipe devraient respecter ?

Quel contrat poser pour permettre le bon fonctionnement de l'équipe ?

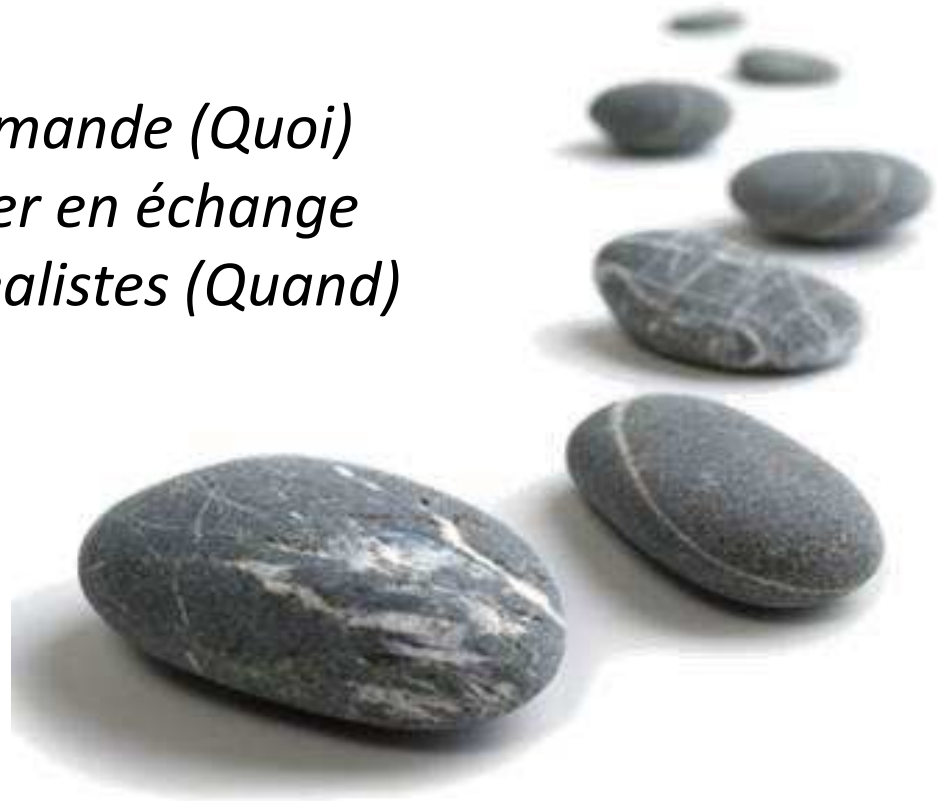
4 règles d'appartenance à une équipe

- *La ponctualité : arriver à temps et respecter les délais*
- *La présence : être présent au sein de l'équipe lors des évènements importants*
- *L'assiduité : être présent et ponctuel de manière régulière*
- *La confidentialité : savoir ce qui doit être conservé comme confidentiel vis-à-vis de l'extérieur de l'équipe*

+ la non-violence et la non-consommation d'alcool ou de tranquillisants

Outil / Donner des directives claires et compréhensibles

- *1/ Communiquer précisément sa demande (Quoi)*
- *2/ Définir ce que l'on souhaite donner en échange*
- *3/ Déterminer des délais précis et réalistes (Quand)*
- *4/ Respecter ses engagements*



Outil / La confrontation

Si l'on s'aperçoit d'une incohérence, si l'on est témoin de comportements inadaptés ou inefficaces, il est de son devoir de prendre la parole

Si on ne le fait pas, cela signifie qu'on considère la situation comme étant acceptable. C'est une perte de temps d'établir des règles dans une équipe si celles-ci ne sont pas mises en œuvre par l'ensemble de ses membres, le manager y compris

Outil / Le DESC

La méthode DESC par Sharon A. et Gordon H . Bower (Asserting yourself - 1976). Elle est utilisée pour exprimer une critique constructive ou résoudre un conflit.

D = Décrire les faits
E = Exprimer nos Emotions
S = Spécifier des Solutions
C = Conséquences et Conclusion

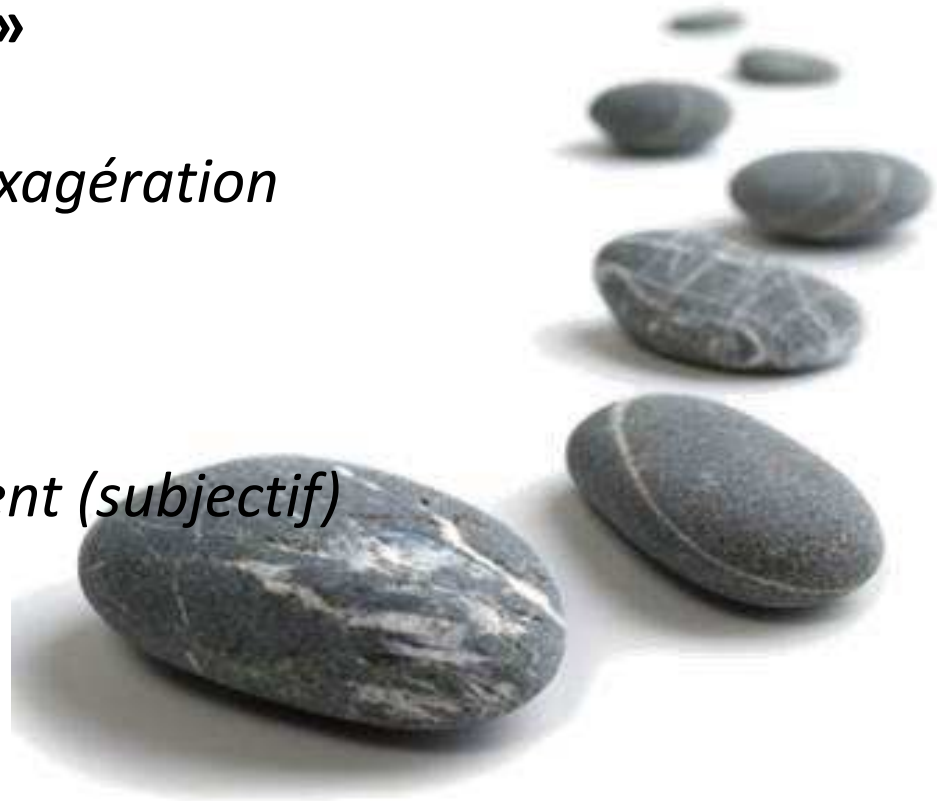
Outil / Décrire les faits

Présenter la situation avec des faits concrets et observables
« Hier tu es arrivé à la réunion à 9h20 »

La description doit rester simple, sans exagération

Elle doit être objective

Pour faire la différence entre un jugement (subjectif)
et un fait (objectif) se demander
« Qu'est-ce qui me fait dire cela ? »



Outil / Exprimer ses émotions

L'émotion ou le ressenti seront tournés vers le comportement de la personne, et non vers la personne elle-même

« **J'ai été ennuyé par ce retard car la réunion débutait à 9h00. J'ai besoin de sentir tous les membres de l'équipe concernés par les sujets que nous abordons ensemble dans ces réunions** »

Utiliser le « Je » et non plus le « tu » ou le « on ».
Quand vous utilisez le « Je », vous assumez la responsabilité de vos propos et de vos émotions.

Outil / Spécifier des solutions

Répondre à la question « Comment améliorer la situation ? »
*« **Concrètement que pourrions nous faire pour démarrer tous ensemble à l'heure ?** »*

Les solutions doivent être claires, réalistes et réalisables.
Vous pouvez proposer vous-mêmes des solutions.
Vous pouvez aussi demander à votre interlocuteur de proposer ses propres idées. Si les idées viennent de lui, il y a plus de chances qu'il les applique par la suite

Outil / Conséquences et conclusion

Donner les conséquences négatives et les inconvénients si le problème persiste.

Donner les conséquences positives si chacun respecte les engagements pris

Pour convaincre, bien exprimer les conséquences positives pour l'autre à mettre en place la solution

Comment prendre des décisions en équipe ?

C’est quoi une réunion utile ?

Comment assurer la mise en œuvre des décisions ?

Pensez à une décision prise en équipe récemment qui a été suivie d'effet

Qu'est-ce qui a favorisé sa mise en oeuvre ?

Rythmes et discipline pour les temps collectifs

- *Il y a un rythme à trouver pour que les réunions aient du sens dans l'activité quotidienne de l'entreprise. Une discipline à observer pour qu'elles soient focalisées sur la résolution de problèmes et les décisions à prendre pour avancer et se développer*
- *Un rythme prévisible, programmé en fonction d'une logique adaptée au secteur d'activité favorise la rigueur personnelle.*
- *Passer de réunions ponctuelles orientées problème à des réunions importances orientées objectifs dans lesquelles on peut amener les problèmes ponctuels.*

Outil / La réunion utile

Définir les sujets avec soin / Les traiter ensemble : tous concentrés sur le contenu proposé / Développer l'écoute réciproque

1 Quand une personne propose un sujet pour l'ordre du jour définir si c'est un échange d'information ou d'expérience, une demande d'aide ou si il sera nécessaire de prendre une décision.
2- Définir le temps qui sera consacré au sujet, le respecter, veiller à ce qu'une conclusion soit posée (décision ou non).
3 - Favoriser l'expression des ressentis individuels (tour de table)

Outil / Auto-Diagnostic

Identifier les habitudes de votre équipe pour déterminer si la réunion répond bien aux besoins de l'équipe et la faire évoluer.
Est-ce que les urgences sont traitées en priorité au détriment des sujets de fond ?
Quels sont les sujets qui sont systématiquement repoussé à la prochaine réunion ?
Quels sont les sujets qui ont déjà été tranchés et qui reviennent ?
Les sujets traités sont-ils de l'intérêt de tous ?
Identifier les sujets auxquels l'on consacre le plus de temps (Problèmes techniques, Définitions d'objectifs, Bilans d'actions terminées, Relations entre les membres, Processus de fonctionnement)

Comment développer l'énergie et la réactivité de l'équipe ?

Qu'est-ce qui facilite l'engagement ?

Pensez à une situation qui a suscité votre engagement récemment

Vous n’étiez pas décisionnaire, qu’est-ce qui vous a mis en action ?

Outil / La construction de sens

Le besoin de direction est un besoin fondamental pour les êtres humains. Dans tout système, une entité centrale est nécessaire

Exercer son leadership c'est exercer son influence sur un groupe et fédérer et mobiliser les énergies autour d'une action collective

Identifier l'idéal qui tire le projet vers le haut et qui forme un socle auquel les membres du collectif se réfèrent quand ils sont en réflexion face à différents choix

Exemple : EDF / tempêtes

Outil / La construction de sens

Le besoin de direction est un besoin fondamental pour les êtres humains. Dans tout système, une entité centrale est nécessaire.

Exercer son leadership c'est exercer son influence sur un groupe et fédérer et mobiliser les énergies autour d'une action collective.

Identifier l'idéal qui tire le projet vers le haut et qui forme un socle auquel les membres du collectif se réfèrent quand ils sont en réflexion face à différents choix.

Exemple : EDF / tempêtes

Outil / Le soutien réciproque

Proposer le codéveloppement ou la covision dans son équipe pour favoriser un travail collaboratif, la résolution de problèmes en commun et l'innovation dans l'équipe

De façon régulière un manager demande de l'aide pour faire face à des difficultés au sein de son équipe ou pour réaliser ses objectifs

Développe l'écoute active pour résoudre les problèmes et la capacité d'apprentissage mutuel

Outil / Le codéveloppement

3 rôles : animateur/coach, client, consultant

6 étapes :
- Exposé par le client d'une problématique
- Clarification : les consultants posent des questions
- Contrat : le client formule sa demande au groupe
- Consultation – Exploration : les consultants partagent leurs idées et proposent des solutions possibles
- Le client de la séance définit son plan d'action
- Apprentissage et régulation : le client et les consultants décrivent leurs apprentissages

Séance aquarium

Résoudre une situation problématique en 20 ‘

Une culture de la discipline
Des conversations courageuses
Soutien technique
et managérial
Ambition
pour le projet collectif

adkoe

FORMATION • CONSEIL • ACCOMPAGNEMENT

Sandrine Ribourg
bienvenue@adkoe.fr
P : 06 72 04 27 60