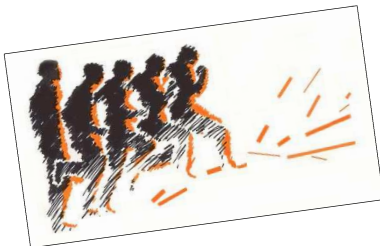


Cycle N° 9

Dynamique de groupe : Faire travailler les personnes ensemble

Cycle 9: Faire Equipe : une équipe se construit jour après jour



Sans esprit d'équipe, il n'y a pas d'entreprise .

Il se caractérise par une volonté farouche de se diriger vers le même objectif: la réussite d'un projet commun.

Il permet à la fois aux personnes et aux entreprises de progresser.

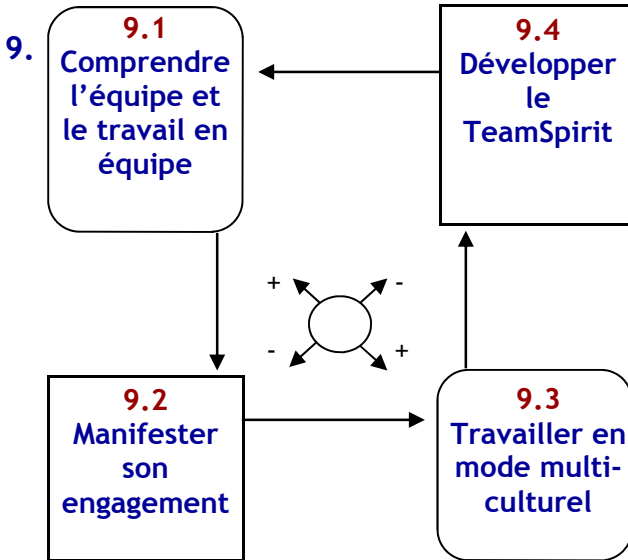
9. Dynamique de groupe: Faire travailler les personnes ensemble, avec succès

Check-list

1. Ce programme 90Jours s'adresse d'abord aux responsables exerçant - ou ayant prochainement à exercer des fonctions de dirigeant , avec des équipes à conduire - superviser - coacher. Il concerne également chaque personne qui a un projet à réaliser, un défi à relever.
2. Le But : le parcours est à l'image d'un puzzle, une énigme à résoudre, un ensemble à construire. Chaque pièce du puzzle constitue un élément important - mais un élément seulement ! Le BUT est atteint lorsque vous avez reconstitué l'image globale.
3. Le parcours est basé sur une méthode d'auto-progression éprouvée. Il peut être accompli seul ou en équipe. Travailler à deux ou à plusieurs est toujours stimulant. Il existe des programmes 90J à différents niveaux et dans plusieurs domaines.
4. Il y a 12 cycles dans le parcours, chacun correspondant à 1 semaine . A chaque fois, un DEFI à relever, des SOLUTIONS à trouver, pour obtenir des RESULTATS, en adaptant le modèle à vos besoins et à votre personnalité.
5. Ensuite, passez au cycle suivant, même si vous estimez avoir encore des progrès à réaliser. Vous pourrez toujours y revenir ultérieurement. Évaluez votre situation au début et à la fin de chaque cycle.
6. Nous organisons régulièrement des ateliers de courte durée sur la méthodologie 90Jours, avec le modèle S.T.R.A.T.E.G.I.C.. Nous vous recommandons vivement de participer à un atelier, pour bien maîtriser le système et expérimenter la force du concept dans une équipe. Des ateliers sont également organisés en entreprise ou institution, sur demande.

Cycle N° 9

Dynamique de groupe: Faire travailler les personnes ensemble avec succès



Nous ne sommes pas seulement responsables de ce que nous faisons, mais aussi de ce que nous ne faisons pas ! Jean-Baptiste Molière (1622-1673) Ecrivain français

Le DEFI:

- Travailler ensemble, c'est la garantie du succès.
- Les gens sont plus créatifs et plus productifs lorsqu'ils travaillent positivement en équipe

La SOLUTION:

- Bien se comprendre, créer un climat de confiance, mettre les règles par écrit, se remettre en question..

Les RESULTATS:

- Chacun trouve sa place et s'épanouit. La démarche est Gagnant-Gagnant !

Résumé :

le carré magique pour passer de la théorie à l'action et faire des progrès étonnants en 90 jours. -

9.1 :
Comprendre l'équipe et le travail en équipe

-

9.2
Manifester son engagement

-

9.3
Travailler en mode multi-culturel

-

9.4
Développer le TeamSpirit

-

Mettez- à jour vos connaissances de management !
Accordez-vous 90 jours pour appliquer les meilleures pratiques
et gagnez

90 Jours

12

Vos actions du cycle 9:

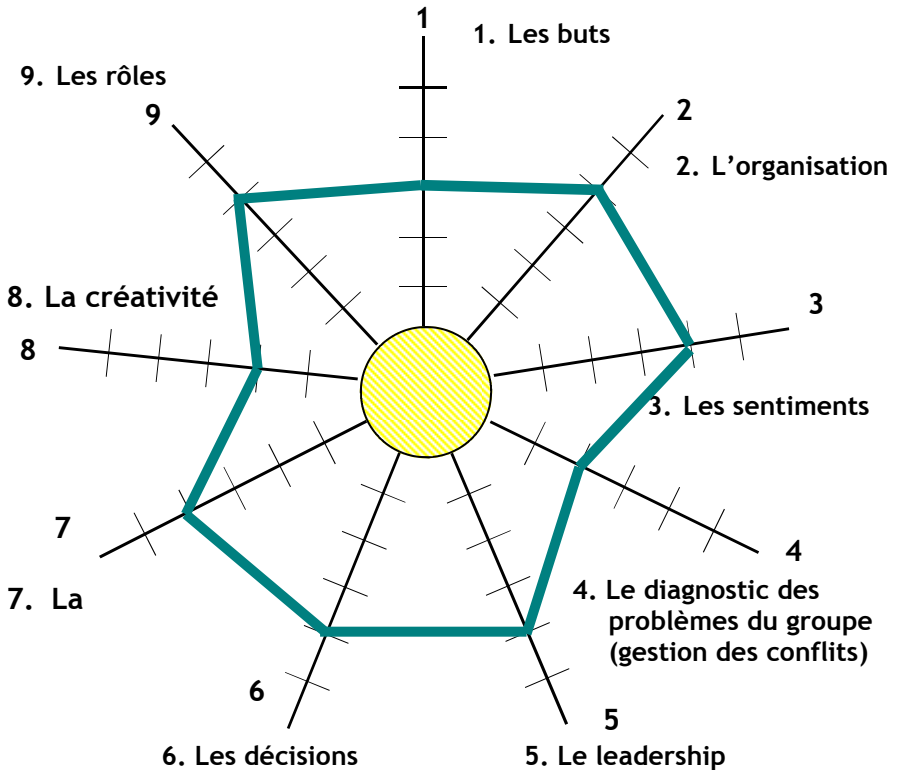
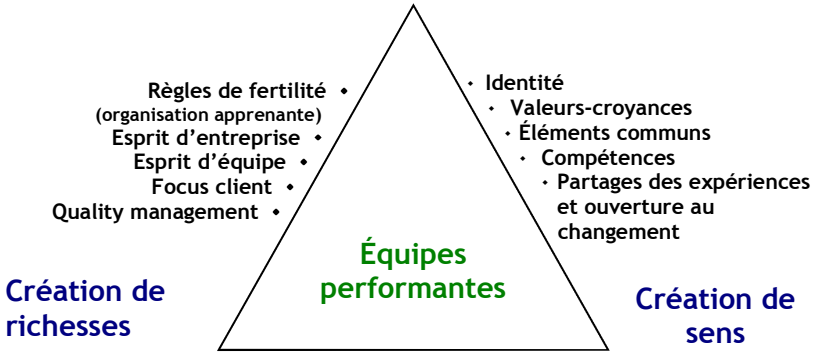
9 **Dynamique de groupe : faire travailler les personnes ensemble**

1. *Evaluez votre situation actuelle - pages 9-12/13 et inscrivez vos objectifs pour ce cycle -*
2. *Durant toute la semaine, planifiez vos activités et notez vos points forts et faible en relation avec le cycle 9.*
3. *Examinez si vous travaillez en fonction de vos véritables priorités.*
4. *Fixez vos objectifs d'amélioration à 90Jours dans le domaine du cycle 9, en travaillant avec le « carré magique » de la p. 9.2 et en vous aidant des différents supports du cycle 9.*
5. *Vous pourrez ultérieurement effectuer un nouveau parcours du cycle 9, si vous le jugez utile. La semaine prochaine, passez toutefois au cycle suivant.*

9

Equipes performantes

Développement des hommes



Analyse de perception de l'Equipe

Cette analyse est à réaliser par exemple au début d'un processus de coaching de l'équipe. Ensuite on peut mesurer l'évolution tous les 3 à 6 mois.

Ce sont les membres du team eux-mêmes qui procèdent à l'analyse, sous la supervision d'un animateur formé, qui conduit le processus.

Le fait d'avoir un graphisme clair et compréhensible par tous, qui met le doigt sur les forces et les faiblesses, constitue le premier outil pour établir « le camp de base »

Le potentiel de l'ensemble des équipes se libère grâce au partage d'un ensemble de valeurs communes et d'une culture d'entreprise fondée sur la confiance, la délégation et la prise de responsabilités individuelles. Les dirigeants qui développent la culture de l'organisation orientent les ressources et les efforts de celle-ci vers l'excellence ; la stratégie de l'entreprise se déploie d'une manière systématique, et induit les attitudes du personnel

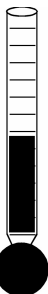
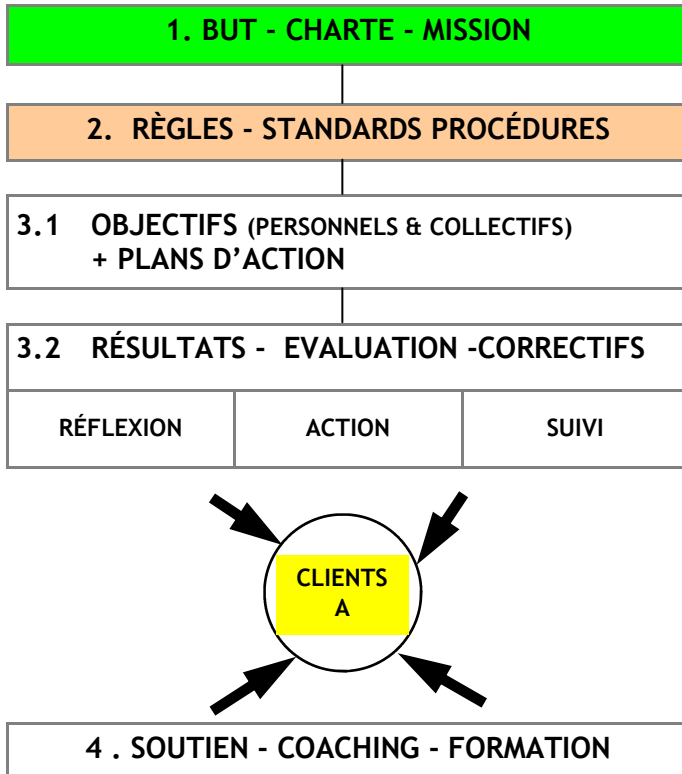
appropriées, grâce à sa structuration.

Chacun, quelle que soit sa place dans l'équipe, doit apprendre à traiter autrui avec confiance, respect et honnêteté. Le travail en équipe est ainsi valorisé, les individus sont rendus autonomes et capables de prendre les décisions liées à leur sphère d'activité.

Les entreprises de pointe sont caractérisées par la confiance, le travail d'équipe, le respect mutuel, une communication ouverte et une stabilité du personnel, essentiels pour la qualité des relations entre l'entreprise et les employés. Ceux-ci sont satisfaits de leur société et fiers d'en faire partie.

Cette nouvelle culture d'entreprise, fondée sur la mobilisation de l'ensemble du personnel qui la compose, montre à quel point le facteur humain est aujourd'hui devenu un véritable capital, dont la bonne gestion et le développement constituent les enjeux déterminants pour la réussite des entreprises.

Structures et Idées -Forces pour BÂTIR des équipes efficaces - CRÉER une histoire de réussite - DÉVELOPPER l'intelligence collective -



1. Facteurs mesurables

- chiffre d'affaires
- nombre de clients
- bénéfice
- absentéisme
- ratios
-



2. Facteurs invisibles" (difficilement mesurables)

- ambiance
- valeurs et sentiments
- normes du groupe
- relations personnelles
- luttes de pouvoir
-

Nécessité de maintenir un équilibre entre les facteurs mesurables et les facteurs invisibles

Un système de progrès permanent doit comporter les moyens d'exprimer les idées mais aussi de proposer aux individus le chemin à suivre pour la mise en place de solutions.

Voici quelques pistes :

1. La motivation

La première façon de stimuler l'esprit d'entreprise est de placer chaque personne à un poste qui sollicite ses compétences et ses capacités créatives, de façon à la "motiver naturellement" et à la mettre sous une « tension adaptée ». C'est ce qu'enseigne la méthode GCI basée sur les talents.

2. L' autonomie

Une fois l'objectif fixé, laisser aux hommes de terrain le choix des moyens pour l'atteindre.

Une fois désigné le sommet à gravir, laissez vos équipes, dans la mesure du possible, décider elles-mêmes de la voie à suivre pour y parvenir.

A condition bien sûr de ne pas changer d'objectifs tous les six mois rien de plus déstabilisant en effet que de viser une cible qui n'arrête pas de bouger.

Autre écueil à éviter : le double langage. D'un côté, on donne carte blanche à ses collaborateurs et de l'autre on les sanctionne en cas d'échec ou de retard

3. La pression

Tirer sans exagérer sur les délais et les moyens financiers pour créer le sentiment d'urgence

- Les deux principales ressources qui influencent sur la qualité des résultats sont le temps et l'argent. Leur allocation réclame de vrais talents de décideurs.
- La dose de tension est délicate: ni trop faible sinon la personne s'ennuie, ni trop forte, sinon elle est submergée.

4. La diversité

Favoriser la formation d'équipes pluridisciplinaires tout en veillant à leur bonne cohésion est un art difficile.

La composition des équipes est un facteur de dynamisme déterminant.

La meilleure façon de stimuler l'esprit d'équipe est de placer chacun à un poste qui sollicite ses

compétences et ses capacités créatives, de façon à obtenir une "motivation naturelle"

5. L'encouragement

Pour entretenir leur enthousiasme et leur motivation, les individus ont besoin de savoir que leur travail apporte quelque chose à l'entreprise et qu'il est reconnu par leur hiérarchie. Sinon, les meilleurs iront voir ailleurs !

Les récompenses habituelles (primes, augmentations etc.) ne sont pas un gage absolu de motivation. Rien ne remplace une reconnaissance sincère et spontanée des efforts accomplis, surtout lorsque les résultats ne sont pas encore là.

6. L'émulation par le feed-back

Les guerres intestines, les intrigues politiques et les ragots de toute sorte sont particulièrement néfastes pour la progression de l'équipe et la créativité. D'abord, ils détournent les gens de leur travail et nuisent à leur motivation.

Comment les éviter ?

Un des points communs à toutes les équipes qui marchent est une

culture de « feed-back » sagement entretenue et appliquée :

On apprend à se dire les choses chaque jour, de manière claire et respectueuse et on évite les non-dits

7. La créativité

Aux sources de la créativité, il y a d'abord et avant tout le plaisir.

Les meilleurs éléments ne sont pas toujours les plus doués, mais ils sont poussés par la motivation et un intérêt naturel.

La créativité est le fruit d'une subtile alchimie entre qualités personnelles et conditions de travail. La motivation doit être liée à la réalisation de l'objectif et pas seulement à des récompenses externes.

Surmonter les situations de stress, de conflits et de crise

Comment éviter les situations de conflits et de stress ?

Dans toute entreprise, équipe et activité humaine, des conflits interpersonnels vont régulièrement « polluer » le bon fonctionnement de l'organisation.

Sous les désaccords se cachent souvent l'expression d'un mal-être, d'une insatisfaction cachée: le sentiment de ne pas être apprécié à sa juste valeur, de manquer de considération.

C'est parfois le fruit d'un management qui se veut moderne et efficace, mais qui a parfois perdu son âme et qui a tendance à «instrumentaliser l'individu ».

Considérons les relations humaines telles qu'elles se pratiquent couramment: les chiffres remontent la ligne hiérarchique sous forme de tableaux de bord, mais il n'y a plus guère de discussion et de négociations véritables.

Quand les objectifs fixés ne sont pas atteints on préfère parfois se séparer de la personne plutôt que d'aller véritablement au fond des choses. Pas étonnant que, dans un tel climat, les relations deviennent de plus en plus tendues .

Le dirigeant n'a aucune chance d'y échapper : même s'il n'est pas directement impliqué dans le désaccord ou le conflit, il doit trancher, négocier -on espère même qu'il trouvera la « solution miracle », si possible **GAGNANT-GAGNANT.**

Un dirigeant qui n'a pas envie de s'occuper des gens ne peut pas porter le titre de dirigeant.

« La liberté, dans notre collaboration, ne consiste pas à savoir si nous voulons des conflits ou non, mais comment nous allons

Travailler en équipe : les éléments essentiels qui influencent la motivation et la collaboration

1	Attitude - Identité Estime - appréciation - valorisation - acceptation - identité claire, individuelle + collective	0%..... 100%
2	Sens : Buts / objectifs clairs - (Quoi ? Pourquoi ? Comment ? Différence ?)	0%..... 100%
3	Règles : définies ouvertement et engagement (commitment)	0%..... 100%
4	Confiance - Sécurité (safe place)	0%..... 100%
5	Rôles et fonctions : clairs et acceptés par tous	0%..... 100%
6	Relations : claires et abordables / discutables	0%..... 100%
7	Indicateurs - Mesures - Contrôles : permettant un « langage commun »	0%..... 100%

Evaluation du cycle 9

- Défi:
- Ma Solution:
- Mes Résultats:

			Evaluation				
			- -	-	ok	+	++
1	Comprendre l'équipe et le travail en équipe	<i>Situation de départ:</i> <i>Situation après 90Jours:</i>					
2	Manifester son engagement	<i>Situation de départ:</i> <i>Situation après 90Jours:</i>					
3	Travailler en mode multi-culturel	<i>Situation de départ:</i> <i>Situation après 90Jours:</i>					
4	Développer le TeamSpirit	<i>Situation de départ:</i> <i>Situation après 90Jours:</i>					
	Synthèse						

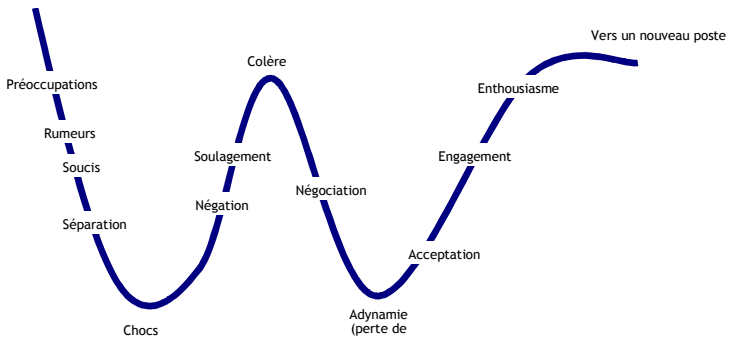
Synthèse

1. Points Forts:

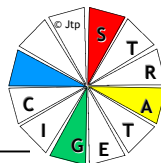
2. Points à renforcer:

3. Remarques:

Fluctuations en période de transition :



Résumé: Faire Equipe - une équipe se construit jour après jour



Chaque joueur dans une équipe de football, sait où il doit se trouver, ce qu'il doit faire et comment réagir aux actions de l'adversaire.

Sans esprit d'équipe, il n'y a pas d'entreprise .

Il se caractérise par une volonté farouche de se diriger vers le même objectif: la réussite d'un projet commun.

Il permet à la fois aux personnes et aux entreprises de progresser.

M R P - ACT Accélérateur de talents - Programme de Management Relationnel et Professionnel

Comment construire une équipe à haute performance ?

1. **Le But premier c'est de créer un processus de développement permanent:** pour cela définissez d'abord une mission précise et écrite . Ce texte fédérateur doit être connu de tous.
2. **Dirigez en donnant l'exemple.** Il est impossible de faire progresser des personnes qui ne vous font pas confiance .
3. **Soyez clair sur les objectifs et les plans de développement:** ils doivent être pertinents, réalistes, tant au niveau des individus que des équipes
4. **C'est la volonté de participer** qui constitue la « matière première » essentielle du travail d'équipe.
5. **Utilisez judicieusement l'intelligence collective,** la capacité d'auto-organisation et les talents naturels de chacun.

Droit d'utilisation et copyright

Merci d'avoir acheté ce programme - Ce matériel est protégé par un copyright .

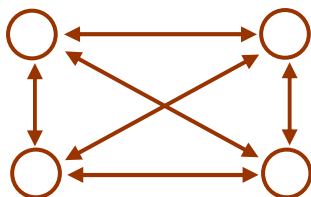
Le droit d'utilisation et l'accord de licence de ce matériel sont soumis aux conditions suivantes :

1. **Le matériel et les supports élaborés par JTP - GCI sont destinés à l'usage exclusif du client .** Aucune partie du matériel ne peut-être utilisée pour la revente ou pour des prestations publiques sans autorisation écrite préalable de l'ayant-droit.
2. **Aucune partie du matériel ne peut-être transposée sous d'autres formes** (par ex. présentation Power Point Microsoft), sans accord écrit préalable.
3. **Le preneur de licence peut utiliser le système uniquement dans sa propre organisation.** Il ne peut pas mettre le matériel à disposition de succursales, d'agences affiliées, de partenaires, franchisés, de membres d'un réseau, etc.
4. **Le matériel doit toujours être utilisé avec la mention du copyright et la reproduction de tous les éléments** (logos, adresses etc.)
5. **Le preneur de licence ne peut s'approprier aucun droit sur le matériel et les supports fournis, ni les reproduire à d'autres fins que leur utilisation à l'intérieur de son organisation, en reprenant tous les éléments.**

PROCESSUS

SUBCONSCIENT

CONSCIENT



CORPS

EMOTIONS

- **L'intelligence rationnelle** et subconsciente
- **L'intelligence émotionnelle** et relationnelle
- **L'intelligence collective** et organisationnelle
– (incluant la capacité d'atteindre les objectifs, d'utiliser au mieux les ressources, d'éviter les obstacles et d'adapter les comportements en fonction des personnes et des situations).

Remarque : La pensée juste prend en compte les sentiments négatifs comme les sentiments positifs. Sinon, les sentiments négatifs sont refulés et entrent en conflit avec la personnalité qui devient alors divisée et conflictuelle.

Subconscient :

Ce que la personne ne connaît pas, ce dont elle n'a pas conscience mais qui existe dans son esprit.

Conscient :

ce que la personne ressent et sait qu'elle ressent.

Corps :

Toute la personne physique, cerveau compris.

Emotions :

L'émotion est une réponse physique non volontaire à un événement extérieur : elle entraîne un cortège de sensations ressenties telles que joie, colère, tristesse, peur. L'émotion doit être reconnue.

Comportement :

Façon de se conduire quand on est seul ou avec les autres.