



## Transcription du CoachCast

Édition du 23 août 2017

### Optimiser le travail d'équipe sans perte de temps

Le travail d'équipe est essentiel à la réussite de toute entreprise. Les leaders ont besoin d'équipes performantes pour faire face aux nombreux défis qui les guettent afin de faciliter l'atteinte d'objectifs de plus en plus audacieux.

Mais il y a un problème! Selon le docteur Marshall Goldsmith, le besoin de s'entourer d'une équipe performante ne cesse de grandir.

Toutefois, le temps que les leaders ont à leur disposition pour se consacrer à bâtir une telle équipe se fait de plus en plus rare.



Alors, comment optimiser le travail de votre équipe avec le temps que vous avez à votre portée?

### Évaluer votre équipe

Demandez à chacune des personnes dans l'équipe de répondre aux questions suivantes en toute franchise et confidentialité, sur une échelle de 1 à 10 (10 étant élevé et 1 étant faible) :

1. À quel chiffre évaluez-vous notre capacité à travailler en équipe présentement?
2. À quel chiffre devons-nous nous situer pour arriver à un travail d'équipe optimal?

Comptabilisez les notes de chacun. Que révèle l'information recueillie? Quel est l'écart à pulvériser?

Le but est d'évaluer, en toute objectivité, où se situe l'équipe et d'arriver ultimement à bien travailler tous ensemble. La bonne nouvelle? Vous pourrez ainsi, impliquer votre équipe plus facilement, puisque les notes globales parlent d'elles-mêmes. Elles démontrent concrètement l'écart entre « ce que vous faites » et « ce que vous devez faire tous ensemble ».

Je vous invite d'ailleurs à partager les notes globales de votre équipe avec moi.

## Impliquer l'équipe

Une fois cette étape réalisée, demandez à chacun de repérer deux comportements qu'ils gagneraient à améliorer ou à développer pour contribuer à pulvériser l'écart identifié; par exemple, 6,7 et 9,3, dans le seul but d'optimiser le travail d'équipe. Important : Ces comportements doivent être couchés sur papier et non communiqués de vive voix afin d'éviter toute forme d'influence dans le groupe.

Cependant, ne soyez pas surpris de constater que les comportements repérés sont souvent les mêmes.

Une fois l'exercice complétée, partagez les comportements à changer ou à développer. Attention de ne pas tomber dans le piège du jugement des personnes, attardez-vous plutôt aux comportements soulevés.

## Meilleure connaissance de soi et des autres

Cet exercice fort simple a pour but de commencer à ouvrir de nouveaux canaux de communication et de permettre à chacun d'apprendre à mieux se connaître, mais aussi de commencer à connaître davantage les personnes avec qui ils travaillent.

Il existe de nombreux outils pour apprendre à mieux se connaître sur une base individuelle et collective; parmi ces outils, le [profil de leadership Insights](#). Un indispensable à mon avis. Quand on sait que les relations interpersonnelles sont au cœur de plus de 60 % des problèmes rattachés à la performance et au travail d'équipe, la connaissance de soi et des autres s'avère essentielle à l'optimisation du travail d'équipe.

## Engagement individuel et collectif

Place à l'engagement. Dans un premier temps, chaque personne dans l'équipe doit choisir LE comportement clé qu'il doit changer ou développer pour contribuer à pulvériser l'écart qui subsiste entre « ce que vous faites » et « ce que vous devez faire tous ensemble. Prenons alors l'exemple de la communication.

Dans un deuxième temps, choisissez, tous ensemble, le comportement collectif à changer ou à développer dans l'équipe, par exemple, l'écoute.

Ensuite, chaque personne dans l'équipe doit partager ses idées et offrir une rétroaction objective, respectueuse et anticipative, soit une rétroaction tournée vers le futur, permettant à chacun de pouvoir contribuer plus facilement à pulvériser l'écart entre les deux notes ressorties; par exemple, 6,7 et 9,3.

## Exemple

Ensemble, nous avons établi que l'écoute est le comportement à améliorer dans l'équipe pour nous aider à passer de 6,7 à 9,3.

Quelle pratique pourrions-nous mettre en place pour nous aider à développer une meilleure écoute dans l'équipe?

Quelle autre pratique pourrions-nous mettre en place sur une base individuelle pour développer ce comportement?

Finalement, chaque personne partage avec l'équipe LE comportement clé qu'elle choisit de changer ou développer. Par exemple, la communication qui passe par de meilleurs suivis et une meilleure communication de mes attentes envers vous. Puis-je compter sur vous pour m'aider à améliorer ce comportement?

Il s'agit là d'un premier pas pour vous améliorer et ainsi, aider votre équipe, à mieux travailler ensemble.

Le but est d'apprendre à tableur sur les forces de chacune des personnes dans l'équipe et à [mieux se connaître sur une base individuelle et collective](#) pour un travail d'équipe optimal.

En terminant, quels moyens concrets vous donnez-vous ce mois-ci pour optimiser le travail d'équipe sans devoir y investir du temps que vous n'avez pas? Inscrivez vos commentaires ci-dessous, c'est avec plaisir que j'y répondrai.

Voir vos [CoachCasts](#) classés par catégories.

Au plaisir!



Coach et formatrice pour les personnes en situation de gestion. Fondatrice du groupe [Cercle des grands leaders](#) sur LinkedIn et des [Midi Coaching](#). *Professional Certified Coach* depuis 2004 et *Value Added Associate* de *TTI Insights* depuis 2003.

C'est un plaisir de vous lire. Transmettez-moi vos commentaires par courriel, [CoachCasts](#), [LinkedIn](#) ou [Facebook](#).