



WEBINAIRE
#GrowLearnConnect



Comment construire une équipe performante ?

Le 6 juillet à 12h00 GMT



Gaius Yokossi
PRÉSENTATEUR

Objectifs :



Définir ce qu'est une équipe performante



Comprendre la nécessité d'une équipe performante



Identifier les principales étapes pour bâtir une équipe performante



Appliquer une méthode pour mesurer la performance de l'équipe

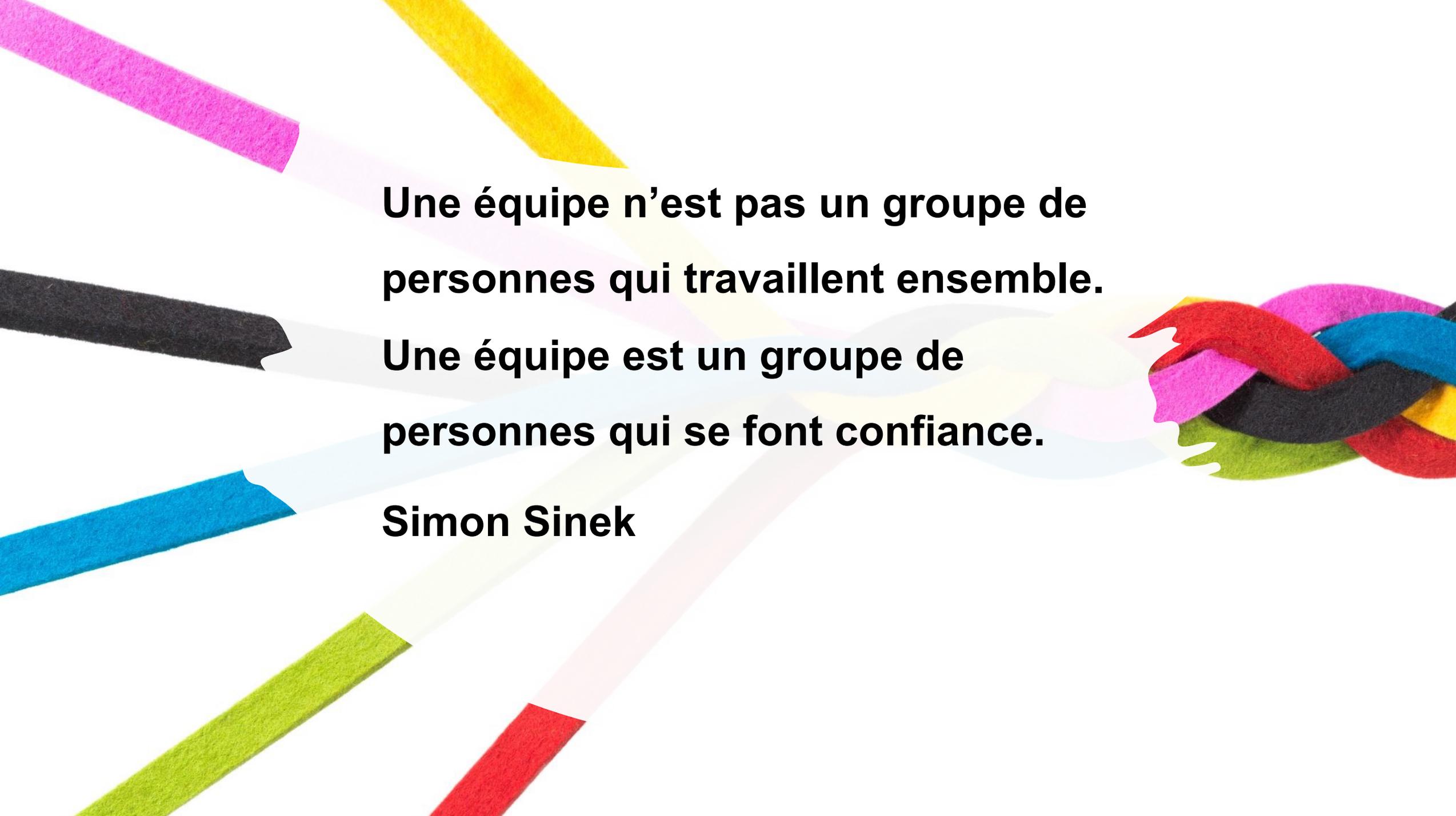
Qu'en pensez-vous ... ?

Le talent gagne des matchs, mais le travail d'équipe et l'intelligence gagnent des championnats.

Michael Jordan



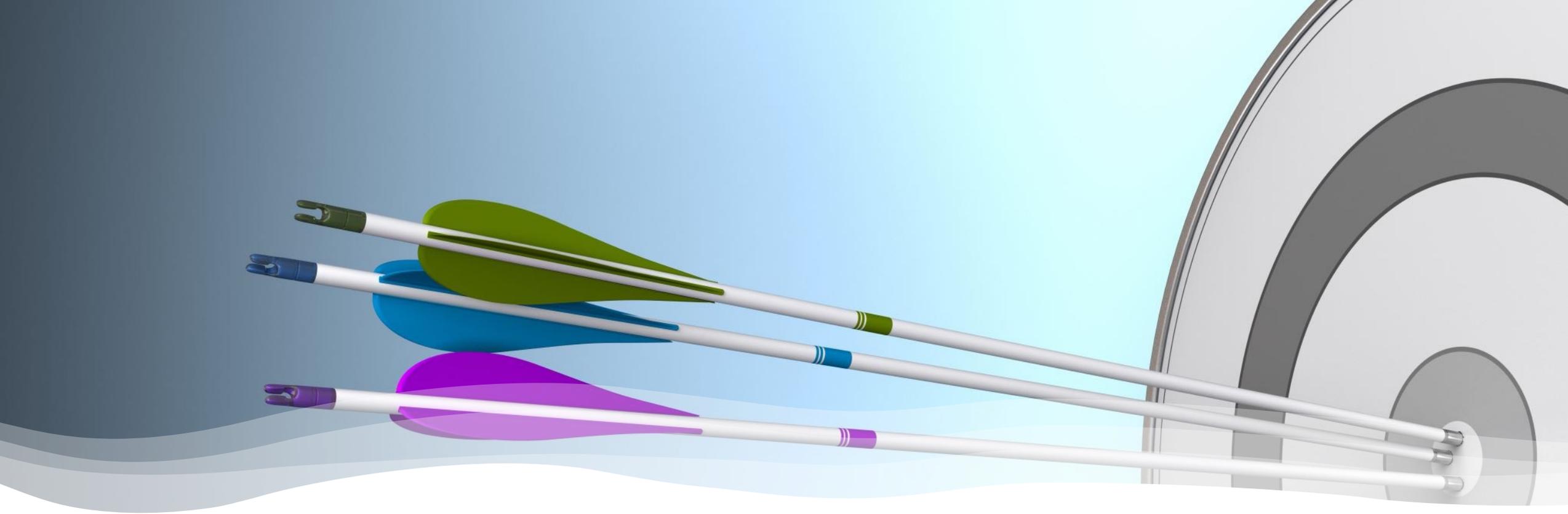
1. Définir une équipe performante



**Une équipe n'est pas un groupe de
personnes qui travaillent ensemble.**

**Une équipe est un groupe de
personnes qui se font confiance.**

Simon Sinek



Qu'est-ce que la performance ?

1. Résultat obtenu dans une compétition.
2. Rendement, résultat le meilleur.

• Dictionnaire Le Robert

Une équipe performante

- Une équipe performante est un groupe de personnes axées sur les objectifs, dotées d'une expertise spécialisée et de compétences complémentaires, qui collaborent, innovent et produisent des résultats toujours supérieurs.

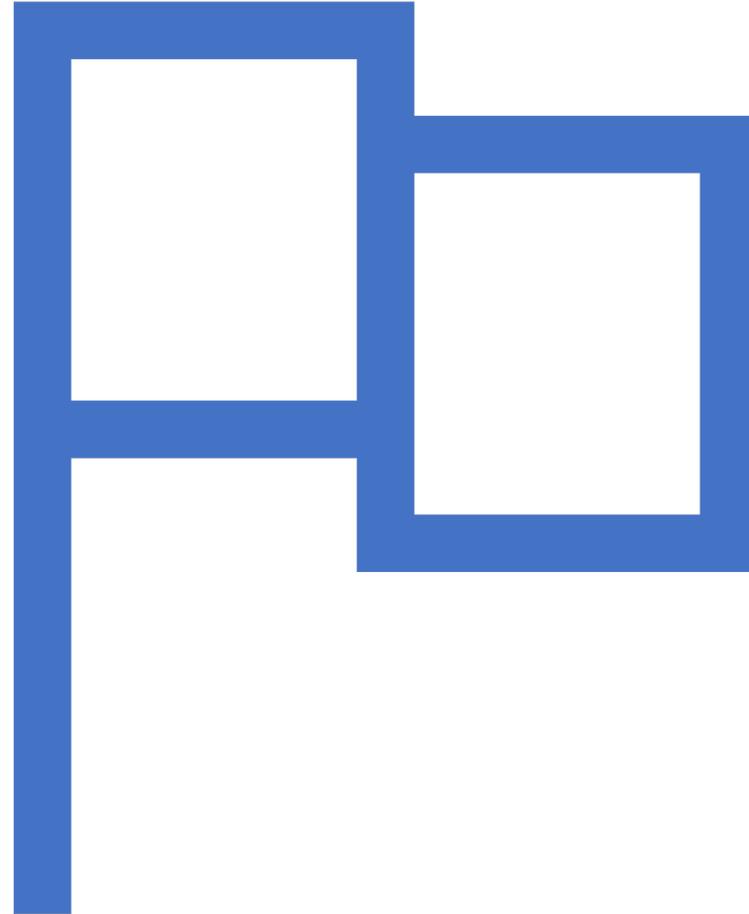
**2. Pourquoi bâtir une
équipe performante ?**



Les équipes performantes offrent plusieurs avantages :

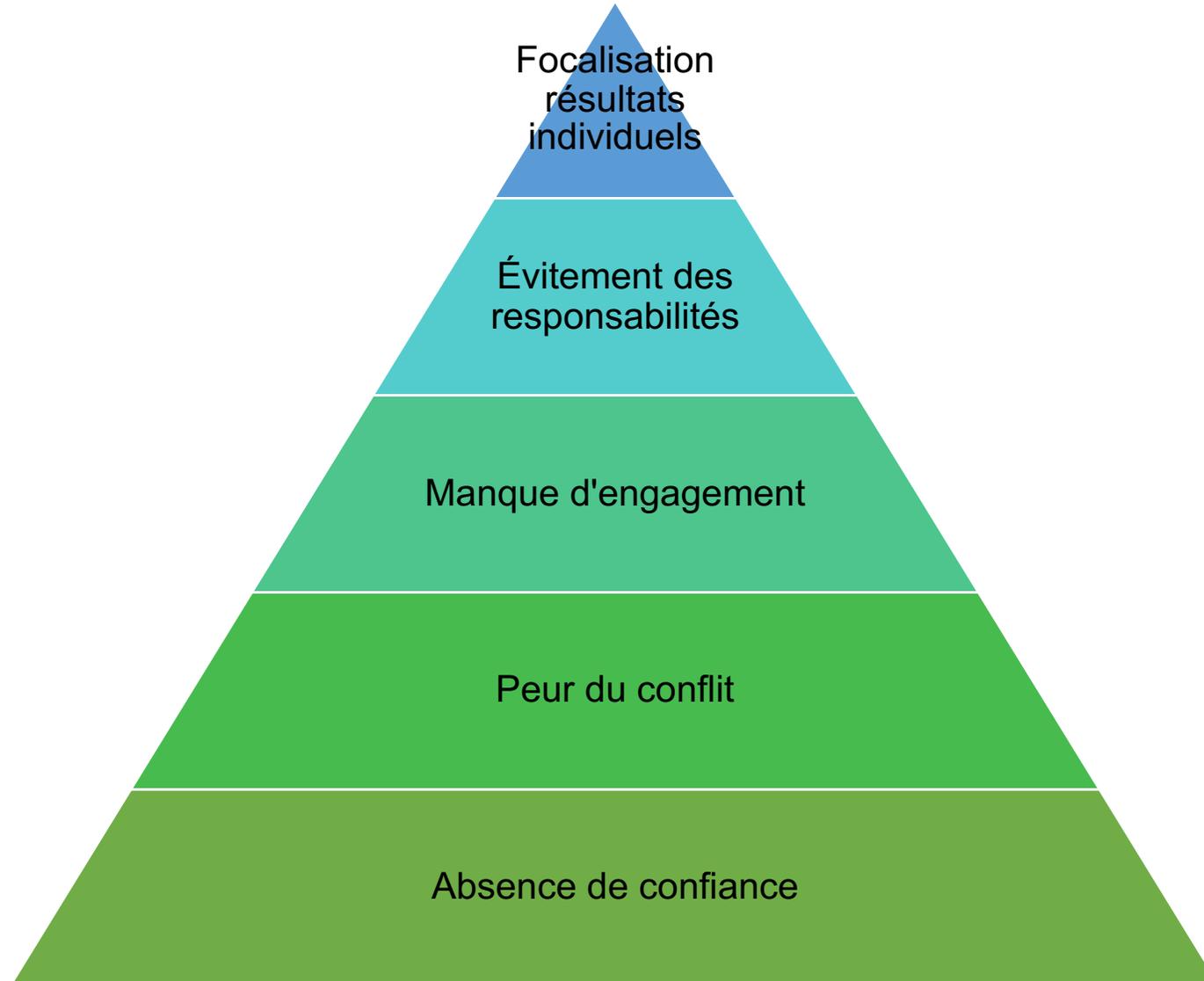
- Pour les membres
- Pour les dirigeants
- Pour l'organisation

**Pourquoi craindre
une équipe
performante ?**



3. Comment bâtir une équipe performante ?

5 dysfonctionnements courants



1. L'absence de confiance

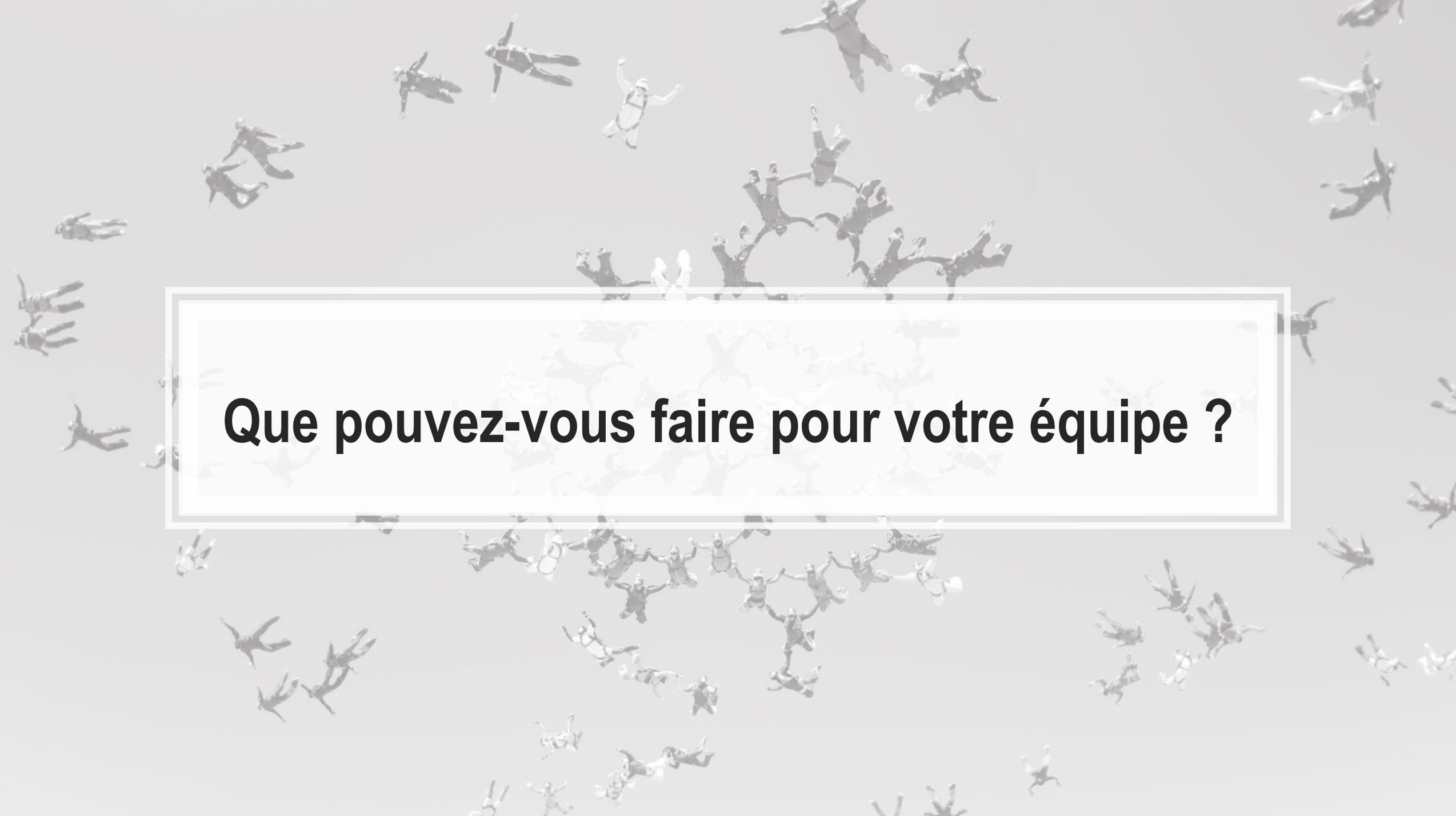
Les membres de l'équipe font preuve d'un manque de confiance lorsqu'ils :

- Gardent des rancunes.
- Ne demandent pas de l'aide ou ne donnent pas de feedback.
- Cachent leurs erreurs ou leurs faiblesses.
- Trouvent des moyens pour éviter de passer du temps ensemble.



1. Instaurer la confiance

- Les équipes performantes se font mutuellement confiance.
- Les membres de l'équipe sont vulnérables, s'ouvrent les uns aux autres et acceptent d'être repris lorsqu'ils ne répondent pas aux attentes.



Que pouvez-vous faire pour votre équipe ?

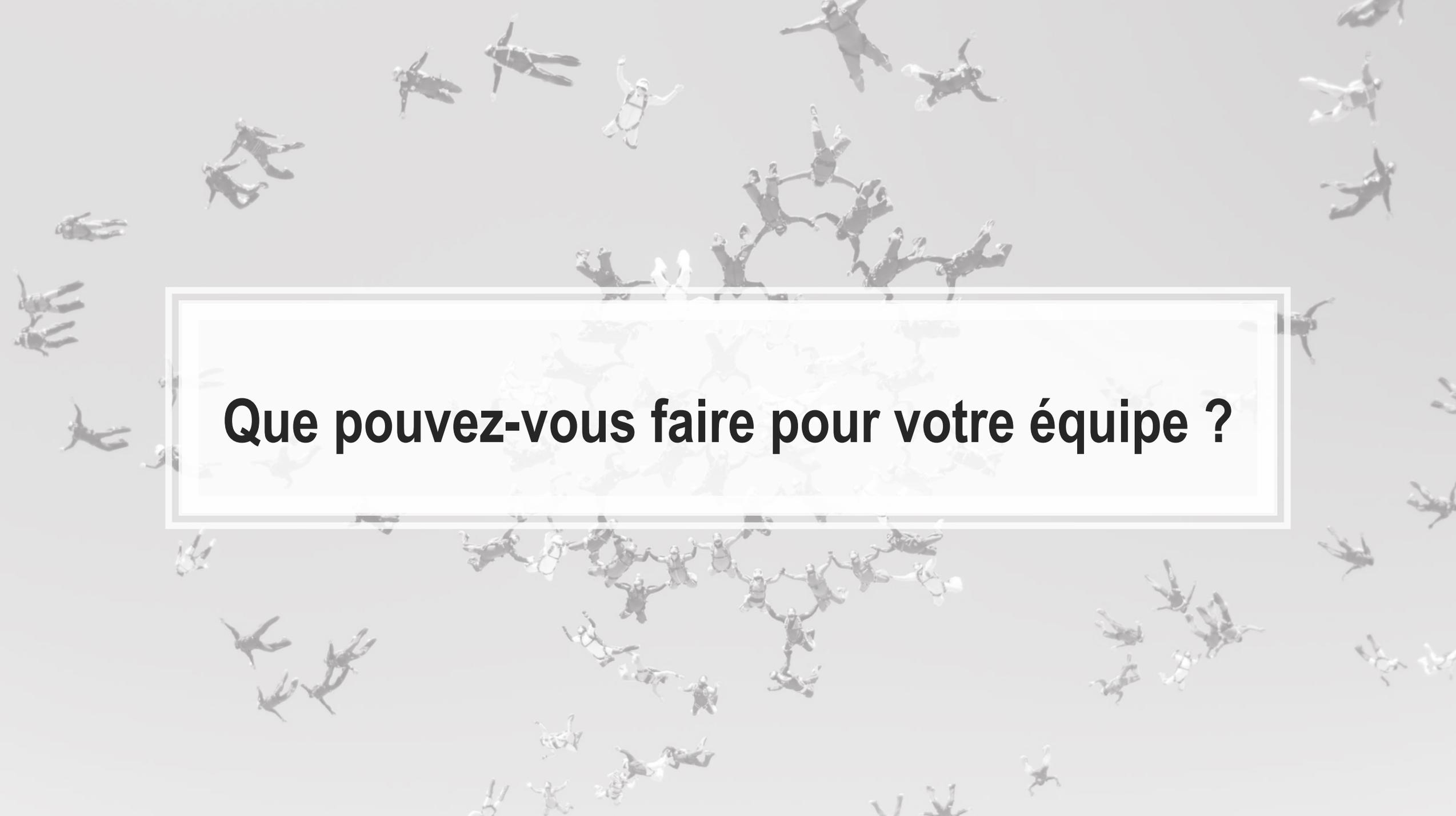
2. La peur du conflit

Les signes que votre équipe craint les conflits sont les suivants :

- Tout le monde est d'accord avec tout le monde.
- L'équipe évite les vrais problèmes pendant les réunions.
- Les membres de l'équipe parlent des autres dans leur dos.

2. L'acceptation du conflit

- Les membres des équipes performantes n'ont pas peur de s'engager dans de bons conflits où ils débattent de tout ce qui peut améliorer les résultats.
- Tout le monde est entendu et les idées sont débattues.
- Les membres de l'équipe ne sont pas personnellement offensifs ou défensifs et se concentrent uniquement sur les activités qui amélioreront les résultats.



Que pouvez-vous faire pour votre équipe ?

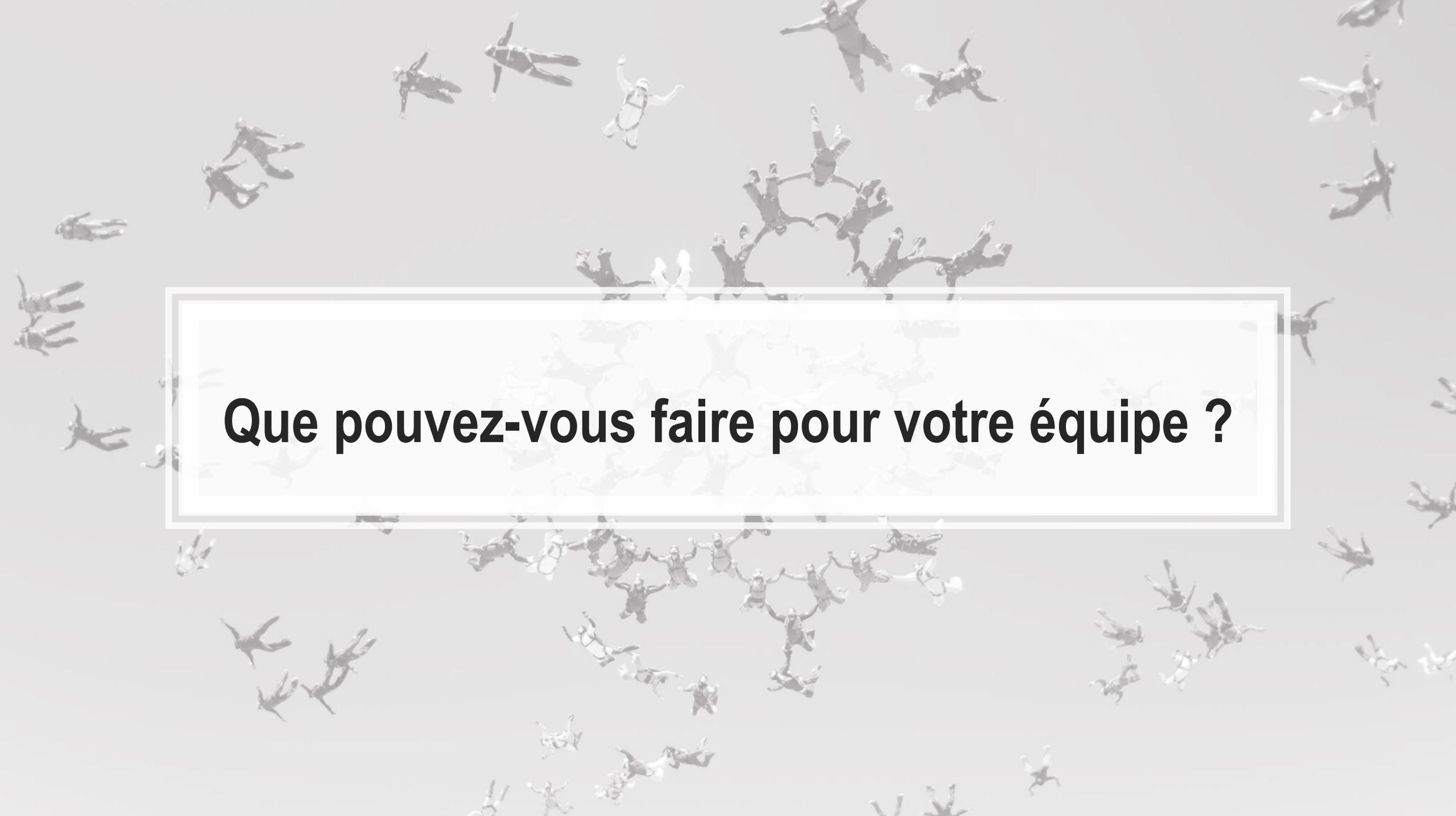
3. Le manque d'engagement

Vos collaborateurs peuvent souffrir d'un manque d'engagement si :

- Ils ne soutiennent pas les décisions prises au sein de l'équipe ou de l'organisation.
- Ils passent trop de temps à analyser les données et les options.
- Ils reviennent sans cesse sur les discussions sans prendre de mesures fermes.

3. L'engagement

- Les membres des équipes performantes s'engagent personnellement à atteindre les objectifs de l'équipe.
- Ils sont plus enclins à s'engager en faveur des objectifs de l'équipe, même s'ils ne sont pas d'accord avec eux.



Que pouvez-vous faire pour votre équipe ?

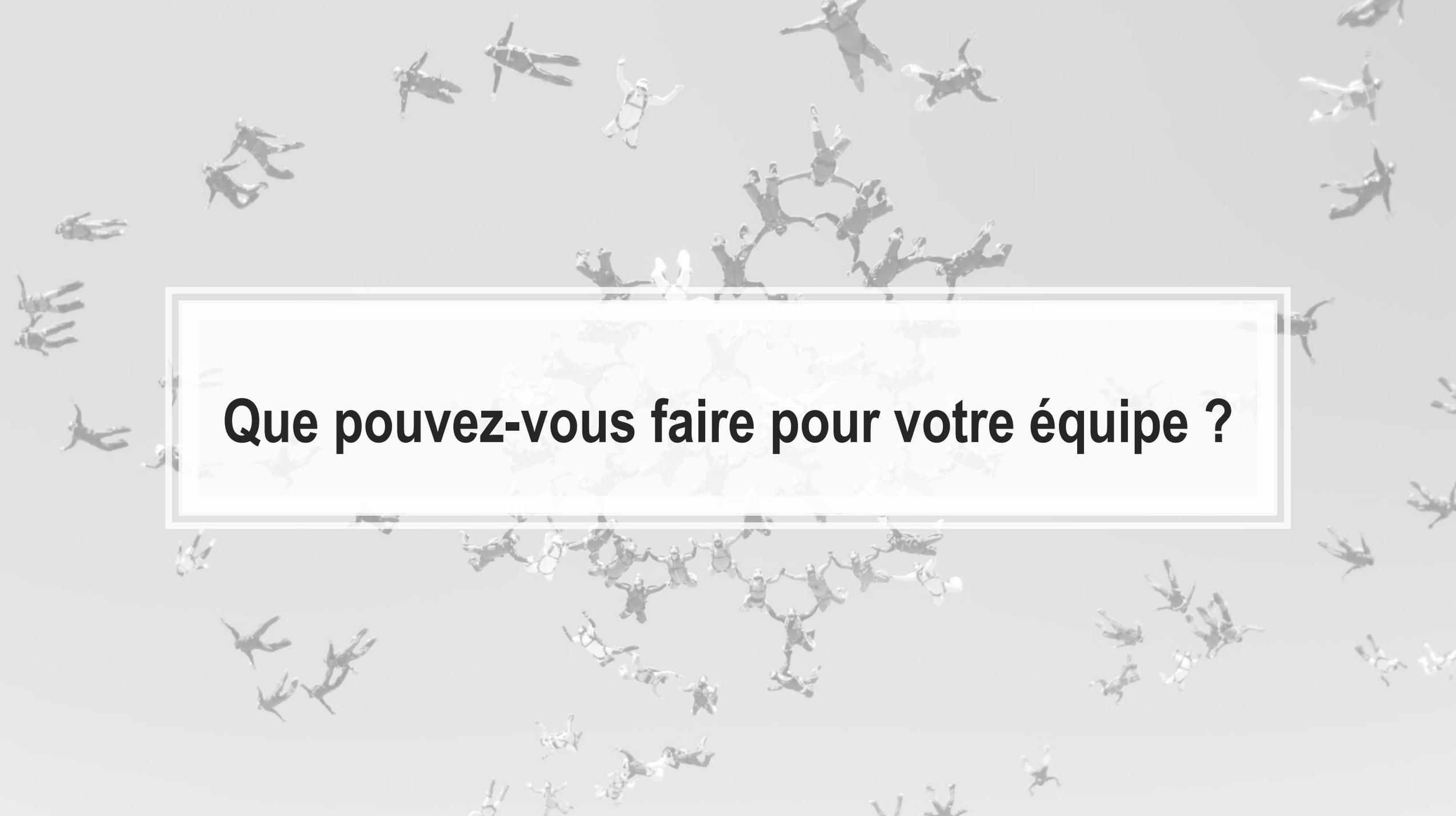
4. L'évitement des responsabilités collectives

Les membres de l'équipe peuvent éviter de rendre des comptes s'ils :

- s'en veulent les uns aux autres parce qu'ils n'ont pas les mêmes normes de performance
- S'en remettent au chef d'équipe pour signaler les erreurs, obtenir un feedback ou gérer les performances.
- Évitent les conversations directes sur les performances et le comportement avec leurs collègues, préférant souligner les problèmes avec le chef d'équipe.
- Permettre à l'équipe d'échouer sans faire d'efforts déterminés pour l'éviter.

4. La responsabilité collective

- Les membres se considèrent eux-mêmes et leurs pairs comme personnellement responsables de leurs actions et de leurs résultats.
- Lorsque les membres de l'équipe ne s'engagent pas à respecter les objectifs et les normes de l'équipe et qu'ils ne s'engagent pas dans des conflits sains, ils ne se tiendront pas mutuellement responsables.



Que pouvez-vous faire pour votre équipe ?

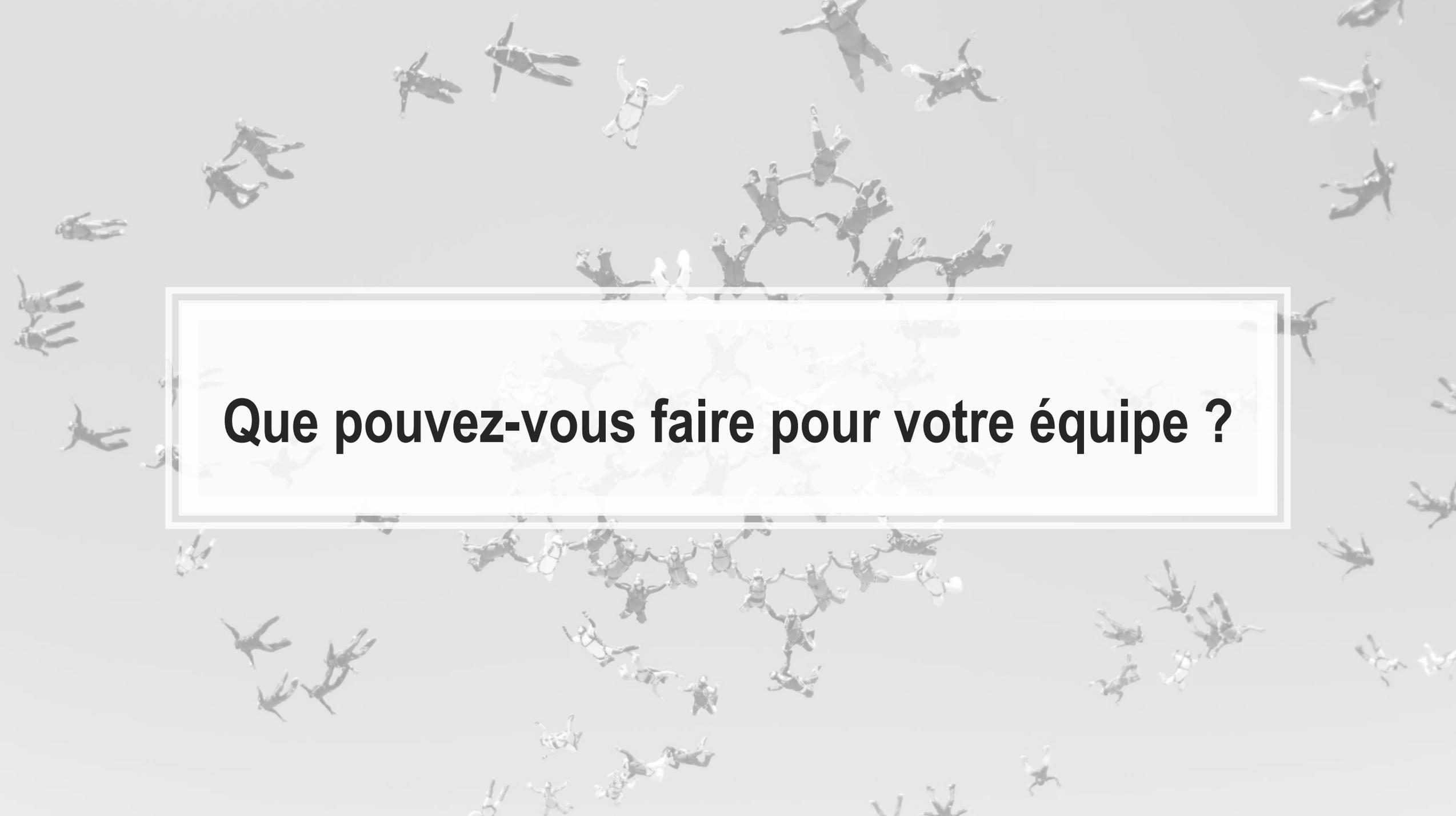
5. La focalisation sur les résultats individuels

Vous pouvez être confronté à ce dysfonctionnement dans les cas suivants :

- Les personnes se concentrent sur leurs propres objectifs plutôt que sur ceux de l'équipe.
- Les gens ne se serrent pas les coudes pour réussir.
- Vous perdez régulièrement du terrain par rapport à vos concurrents.
- Vous perdez des membres de l'équipe talentueux, "orientés vers la réussite".

5. La focalisation sur les résultats collectifs

- L'objectif ultime de toute équipe est d'obtenir des résultats.
- Les membres de l'équipe doivent avoir une idée claire de leurs buts et objectifs et être prêts à travailler ensemble pour les atteindre.
- Ils doivent se concentrer sur les résultats et s'engager à s'améliorer en permanence.

A background image showing a large group of skydivers in various poses, some in formation, against a light sky. The image is semi-transparent, allowing the text to be clearly visible.

Que pouvez-vous faire pour votre équipe ?



Bâtir une équipe performante

1. Installer la confiance

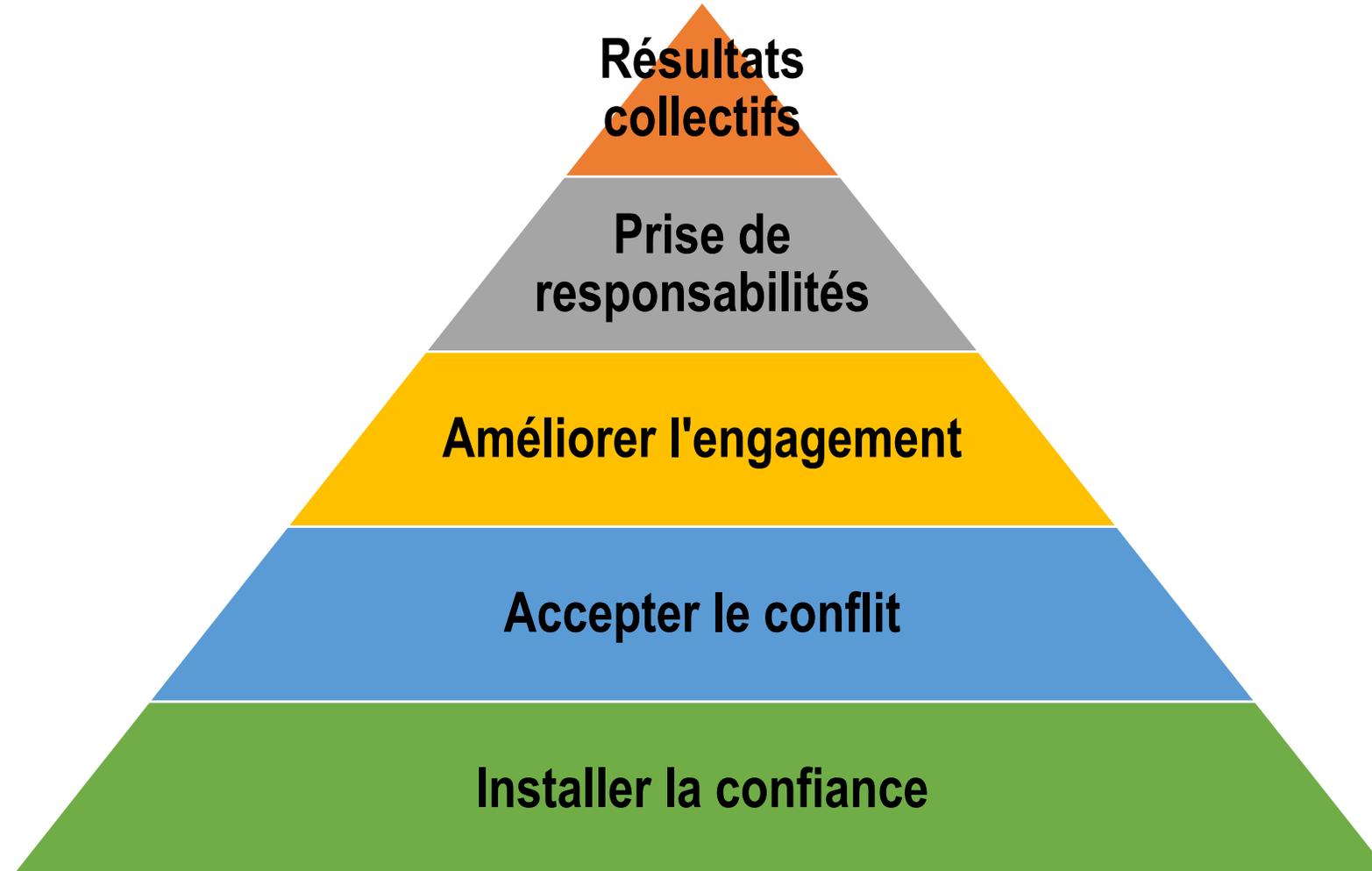
2. Accepter le conflit

3. Améliorer l'engagement

4. Encourager la prise de responsabilités

5. Focaliser sur les résultats collectifs

Bâtir une équipe performante



4. Mesurer la performance d'une équipe



Mesurer la performance d'une équipe



Les membres sont-ils disposés à partager ouvertement et volontairement leurs opinions ?



Pouvez-vous identifier vos réunions d'équipe comme des **activités intéressantes et productives** ?



Le processus de prise de décision se déroule-t-il rapidement, en essayant toujours de parvenir à un **consensus** ?



Les membres de votre équipe discutent-ils des **lacunes** des autres ?



Les membres de votre équipe placent-ils les **intérêts collectifs** avant les intérêts personnels ?



Construire une équipe performante



Résumons



Définir une équipe performante



Pourquoi bâtir une équipe performante ?



Découvrir les étapes pour construire une équipe performante



Une méthode pour mesurer la performance de son équipe

Ressources utiles

1. "The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization" par Jon R. Katzenbach et Douglas K. Smith
2. "Building High-Performing Teams: How to Create and Manage Teams for Success" par Martha Finney
3. "The Five Dysfunctions of a Team: A Leadership Fable" par Patrick Lencioni
4. "High-Performance Teams: The Foundations" par Harvard Business Review
5. "The Characteristics of High-Performing Teams" par Mind Tools

Citations sur la notion d'équipe

1. La totalité est plus que la somme de ces parties. Aristote
2. En travaillant ensemble et réunissant nos richesses, nous pouvons accomplir de grandes choses. - Ronald Reagan
3. Seuls, nous pouvons faire si peu ; ensemble, nous pouvons faire beaucoup. - Helen Keller
4. Je n'aime pas cet homme. Je dois mieux le connaître. Abraham Lincoln
5. Le travail d'équipe est le secret qui permet aux gens ordinaires d'obtenir des résultats exceptionnels. ~ Ifeanyi Enoch Onuoha
6. Pas de finance, pas de stratégie. Pas la technologie. C'est le travail d'équipe qui reste l'avantage concurrentiel ultime, à la fois parce qu'il est si puissant et si rare. ~ Patrick Lencioni
7. Je peux faire des choses que vous ne pouvez pas, vous pouvez faire des choses que je ne peux pas : ensemble, nous pouvons faire de grandes choses. ~ Mother Teresa
8. Les meilleures choses qui arrivent dans le monde de l'entreprise ne sont pas le résultat du travail d'un seul homme. C'est le travail de toute une équipe. Steve Jobs

Gardons le contact

- <https://www.linkedin.com/in/gaiusyokossi/>
- <https://www.growlearnconnect.org/user/2027>

