

Objectifs communs - succès commun

**Le chemin vers un
développement d'équipe
efficace**

Jean- Pierre Rickli



JPR Concepts & Innovation

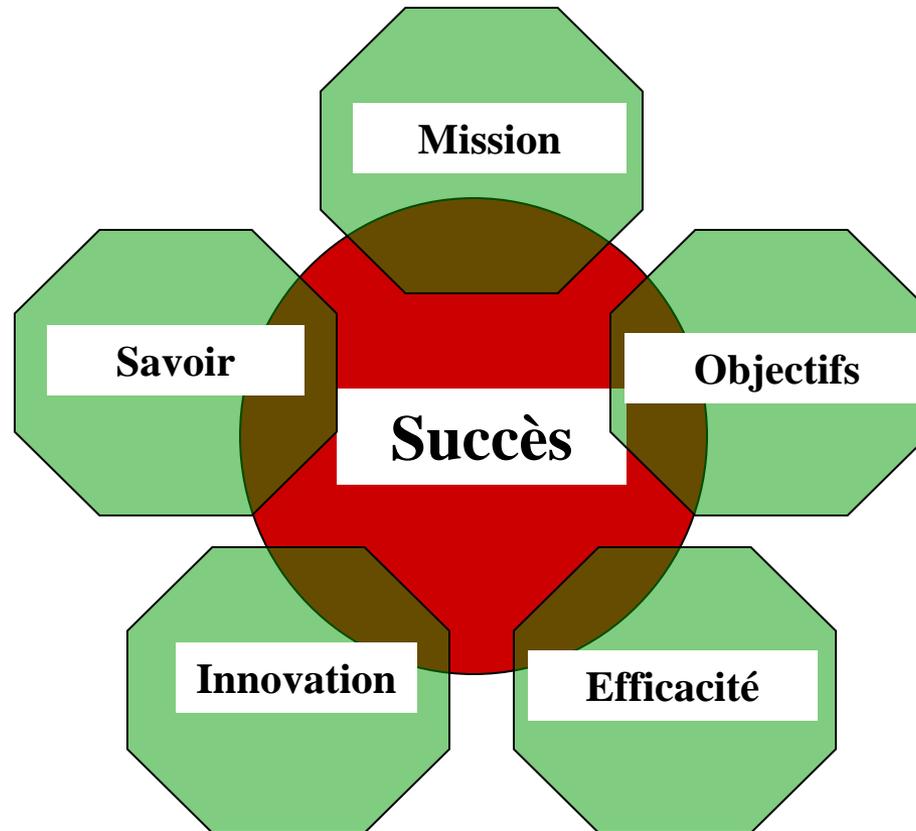
J.-P Rickli

Importance de l'équipe

- Le travail interdisciplinaire en équipe est aujourd'hui la règle
- L'efficacité et les coûts bas sont les conditions pour le succès de l'entreprise
- L'exploitation de toutes les ressources - expérience, savoir, innovation - assure les avantages par rapport aux concurrents



Facteurs de succès



Observations

- Les ensembles de vedettes ne sont pas forcément ceux qui ont le plus de succès
- Les meilleurs teams, projets ou individus vivent aussi des périodes moins fastes
- Les membres d'équipe excellentes emploient le “nous”
- Ils ne font pas de différence entre les objectifs communs et leurs propres

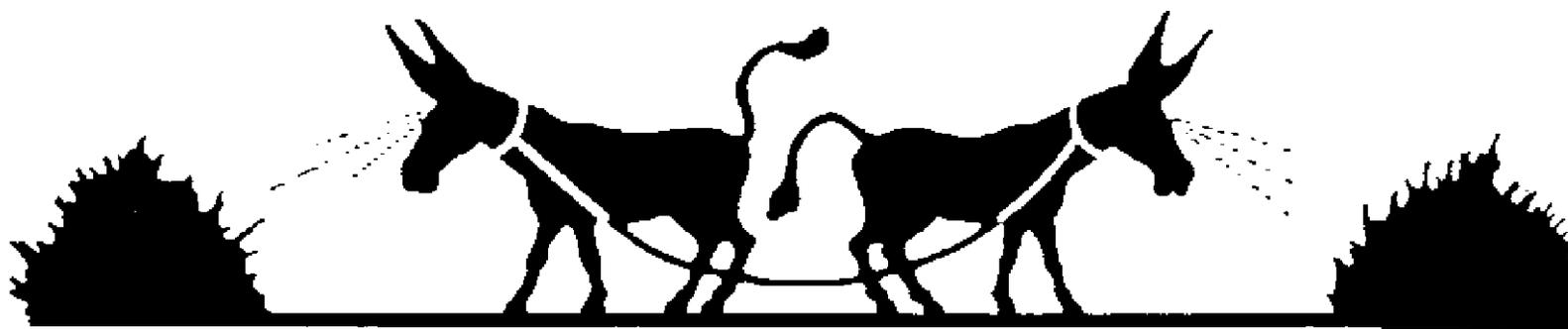


Similitude individu - groupe

- L'être humain a plusieurs personnalités qui doivent travailler ensemble pour la réussite
- Le développement d'une équipe va main dans la main avec celui de chaque membre



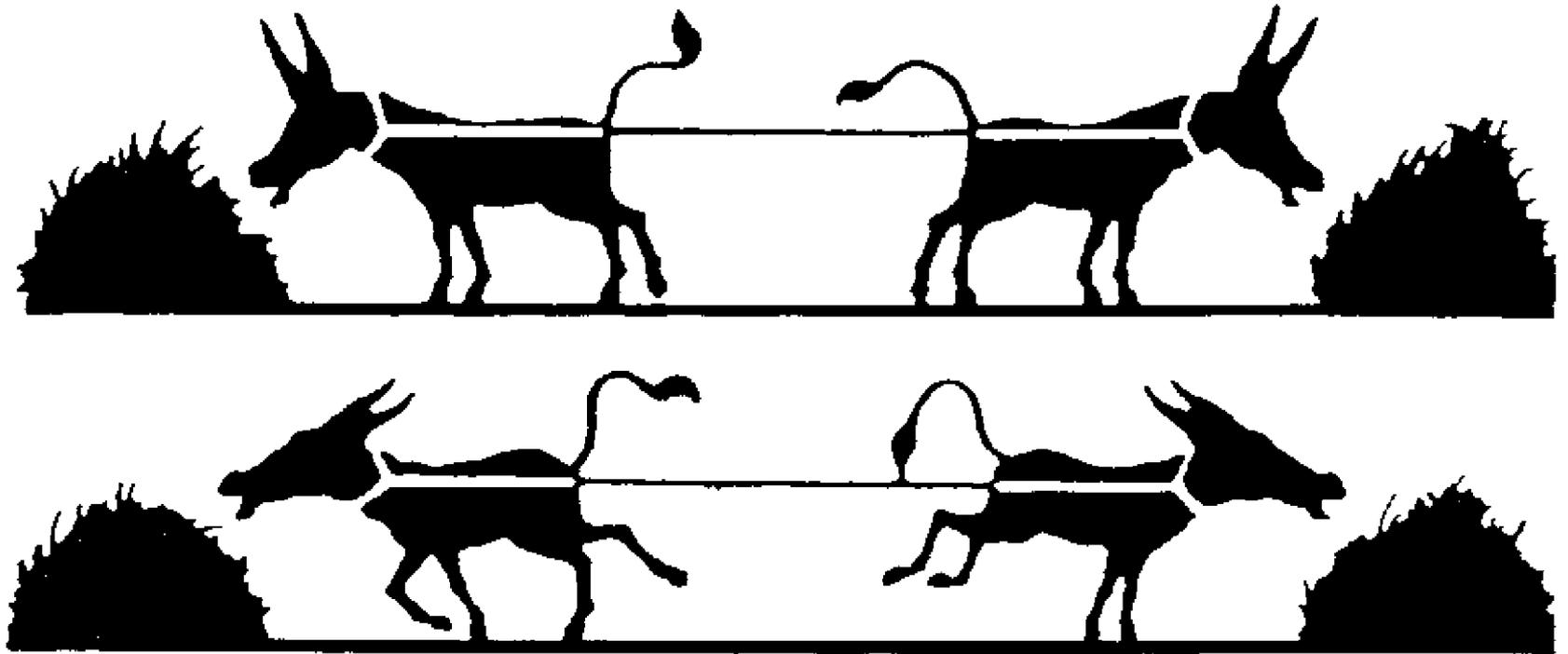
Reconnaître ses propres objectifs



JPR Concepts & Innovation

J.-P Rickli

1ère tentative: peu de réussite



JPR Concepts & Innovation

J.-P Rickli

Se consulter: reconnaître, convenir



JPR Concepts & Innovation

J.-P Rickli

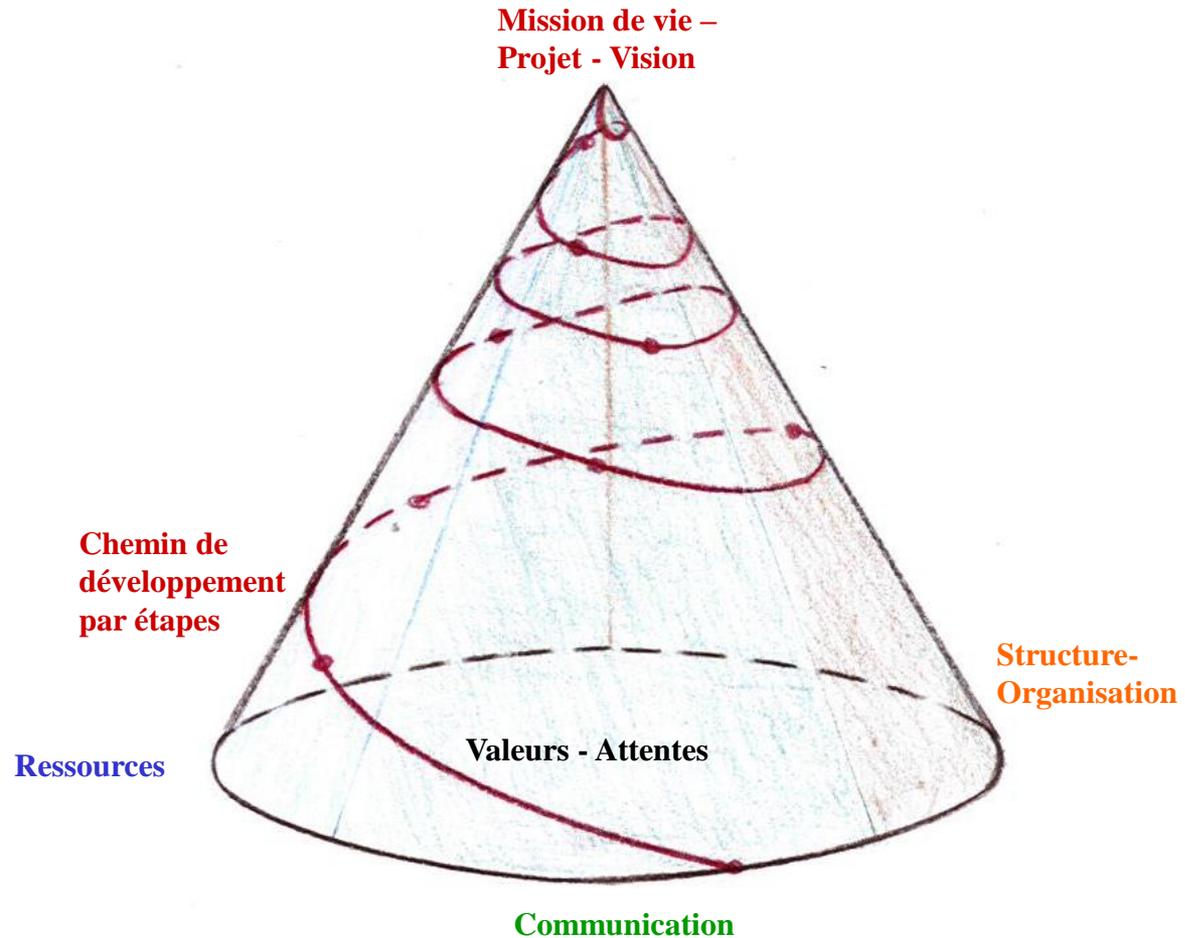
Action, réalisation



JPR Concepts & Innovation

J.-P Rickli

Développement



JPR Concepts & Innovation

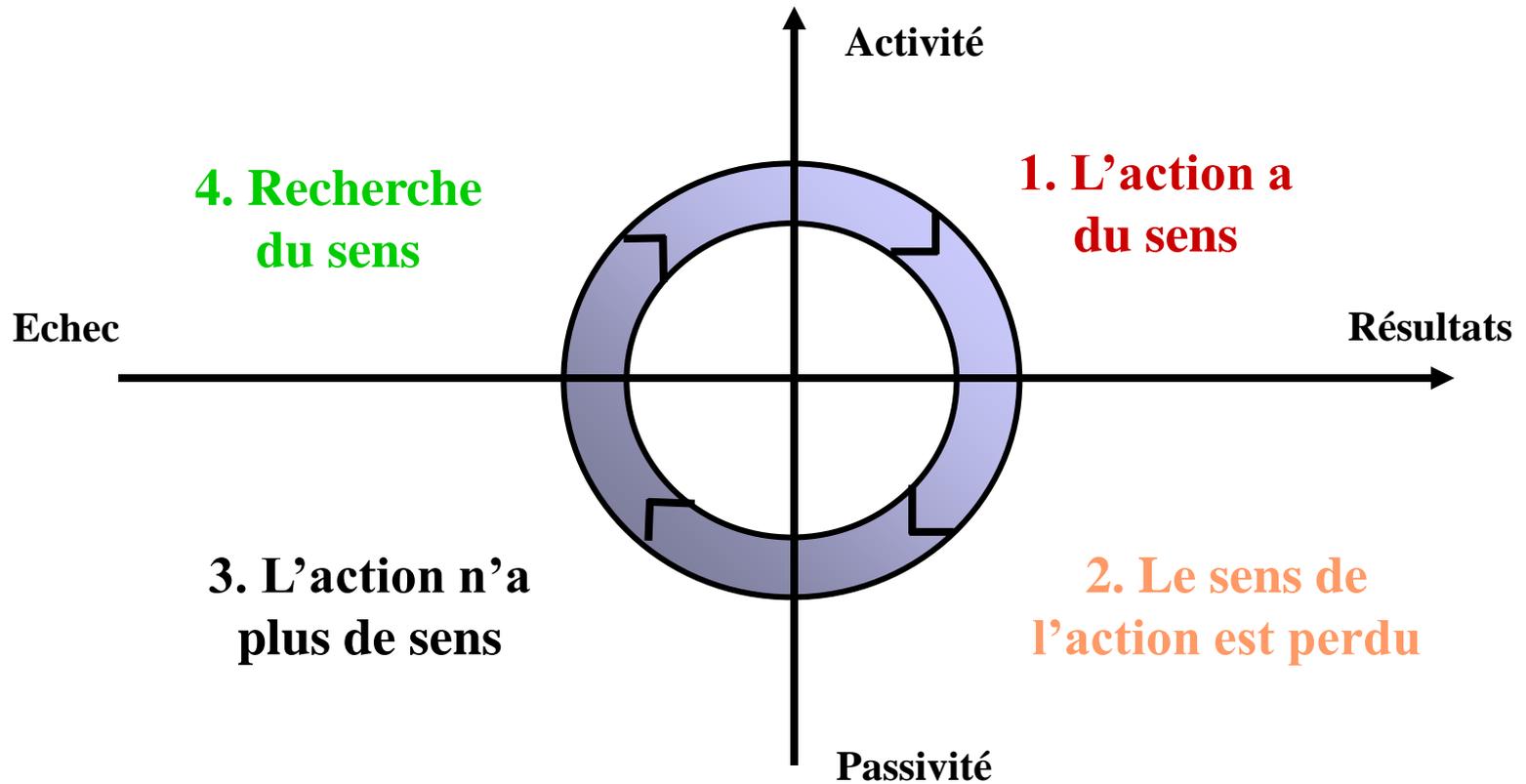
J.-P Rickli

Eléments du développement

- Base posée par les valeurs et les attentes
- La mission de vie, la vision de sa vie, les objectifs du projet donnent le but
- Les ressources, la communication, la structure et l'organisation sont l'environnement dans lequel le chemin de développement peut se faire par étapes



Dynamique de progression



Axe de progression: 1ère forme

- Equipe:
 - Recherche du succès
 - Recherche de l'efficacité
- Individu:
 - Recherche du bien-être
 - Recherche de l'acte



Axe de progression: 2ème forme

- Equipe:
 - Fuite devant l'échec
 - Fuite devant l'inefficacité
- Individu:
 - Fuite de la douleur
 - Fuite devant la paralysie



1. Action a du sens

- La recherche parallèle de résultats et d'efficacité donne du sens à l'action
- Les individus ressentent:
 - Un sentiment de responsabilité
 - De l'initiative
 - De l'intérêt
 - De la satisfaction
 -



2. Le sens de l'action est perdu

- Le confort s'établi et le sens de l'action se perd
- Les individus ressentent:
 - L'habitude
 - De l'inertie, de la paresse
 - De la passivité
 - De l'indifférence
 -



3. L'action n'a plus de sens

- L'inefficacité et l'impuissance donnent le sentiment que plus rien n'a de sens
- Chez les individus dominant:
 - La fuite
 - La résistance
 - Le refus
 - La frustration
 -



4. Recherche du sens

- La frustration et l'échec sont si forts que cela doit changer
- Les individus sont dans:
 - La volonté de faire, d'agir
 - La recherche
 - La curiosité
 -



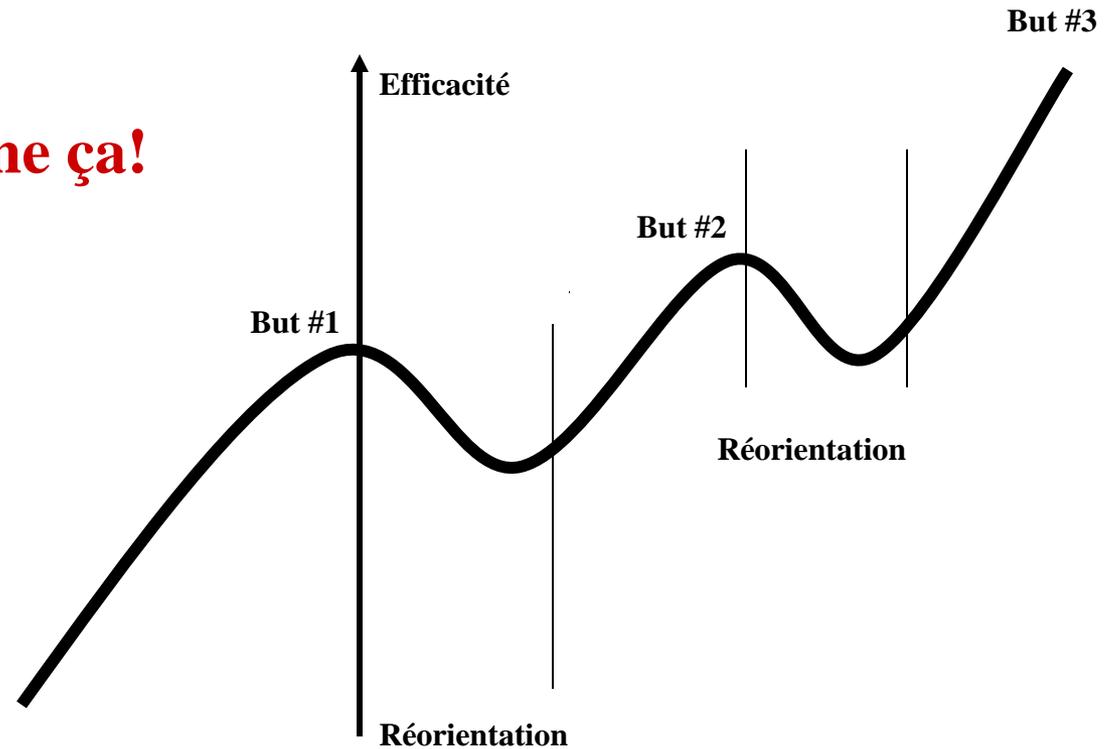
Constatations

- La dynamique de progrès d'un groupe et celle de l'individu sont semblables
- Tirer à la même corde signifie que tous les membres se trouvent dans le quadrant 1: **“L'action a du sens”**
- Questionner les objectifs et les redéfinir permet de rester dans le quadrant 1



Bien définir les objectifs

Pas comme ça!

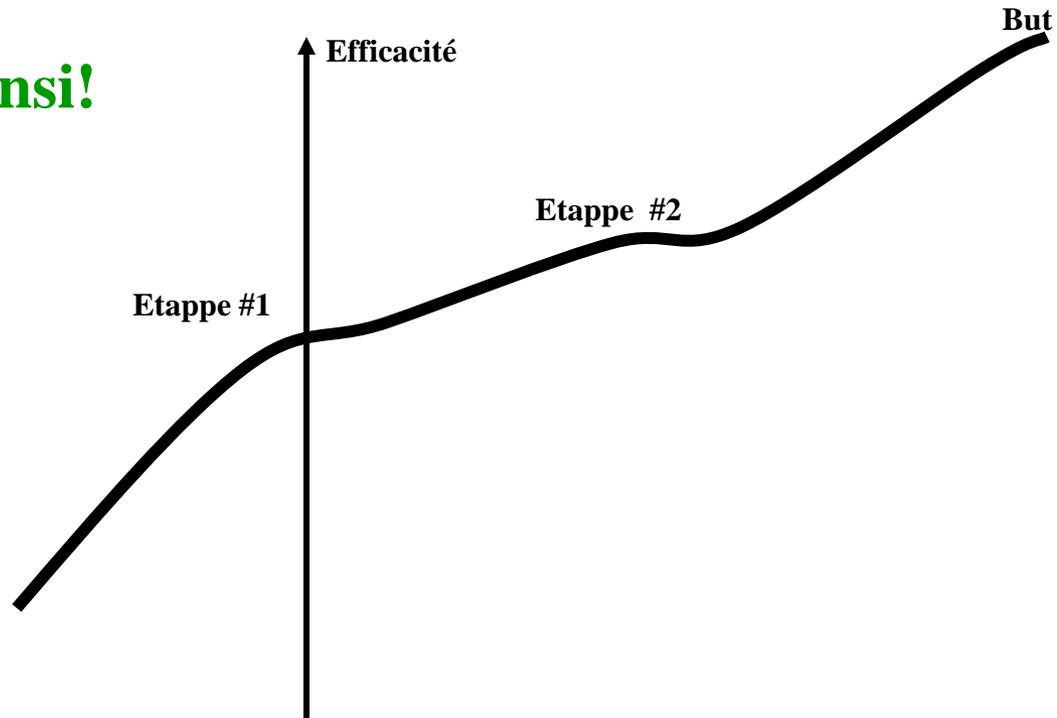


JPR Concepts & Innovation

J.-P Rickli

Bien définir les objectifs

Mais ainsi!



JPR Concepts & Innovation

J.-P Rickli

Méthodologie

- Se base sur les constatations de la dynamique de progression
- Chacun est au clair sur ses propres motivations, objectifs et attentes ainsi que ceux et celles des autres entités impliquées
- Les objectifs définis en commun les alimentent, au moins en partie

Chacun est sponsor du projet!



Approche en 7 étapes

- 1 Reconnaître ce pourquoi on travaille vraiment
- 2 Se rencontrer, se reconnaître
- 3 Trouver les valeurs et objectifs communs et les définir en commun
- 4 Reconnaître les attentes et les critères des partenaires
- 5 Vérifier les ressources, les compléter. Bâtir sur les éléments forts. Utiliser l'organisation
- 6 Décider des actions et les exécuter
- 7 Boucle de retour



1ère étape

- Tous les membres savent pourquoi ils travaillent ensemble
- Ils connaissent les éléments de la dynamique de progrès des équipes et des individus

Les raisons et les buts de leurs efforts leurs sont connus!



2ème étape

- Les membres reconnaissent les contributions des autres
- Les membres reconnaissent que d'autres priorités que les leurs peuvent exister

Chacun accepte les autres et reconnait leurs contributions!



3ème étape

- Valeurs, motivations et attentes de chacun sont échangées
- Les valeurs de base partagées par l'équipe sont mises en évidence. Elles forment la base commune de valeurs pour chacun, pour l'équipe et pour l'organisation.

Le dénominateur commun pour la dynamique de progrès est ainsi défini!



4ème étape

- Identification des partenaires du projet
- Leurs attentes, leurs critères sont compris
- Les principales exigences sont claires et portées par l'équipe

Tous les membres de l'équipe soutiennent les mêmes priorités!



5ème étape

- Les départements sont informés sur les objectifs et les priorités
- Dans chaque organisation:
 - Les points forts sont mis en évidence
 - Les potentiels d'amélioration sont vus
 - La coopération avec les autres est vérifiée

Les points forts sont connus, les potentiels sont reconnus!



6ème étape

- Les actions d'amélioration sont entreprises dans chaque unité de l'organisation
- Un responsable est nommé pour chaque action

Chaque participant d'une action est impliqué avec un résultat mesurable!



7ème étape

- Evaluation du retour des partenaires
- Vérification de l'état des actions d'amélioration
- Evaluation des propositions, des constatations et adaptation et réorientation

Vérification de la direction et prise en compte de réorientations possibles!



Objectifs communs – succès commun

