

LES ÉQUIPES À LA BASE DE LA RÉUSSITE D'UNE ENTREPRISE

EXPLICATION :

Étant donné que le véritable travail à faire passe inévitablement par les membres de chaque équipe, notre **deuxième objectif** consiste à intervenir auprès de ces équipes, en collaboration avec leurs dirigeants, pour les énergétiser et augmenter leur engagement, leur satisfaction et leur rendement.

TROIS OBJECTIFS POUR ATTEINDRE CETTE CIBLE :

- Aider les équipiers à connaître la **vision commune** que toute l'équipe a d'elle-même.
- Faire comprendre aux coéquipiers **l'importance** de leur **collaboration** pour la réussite de leur équipe.
- Aider l'équipe à établir une **solidarité** et une complémentarité entre ses membres ainsi qu'une harmonie entre eux et leurs dirigeants.

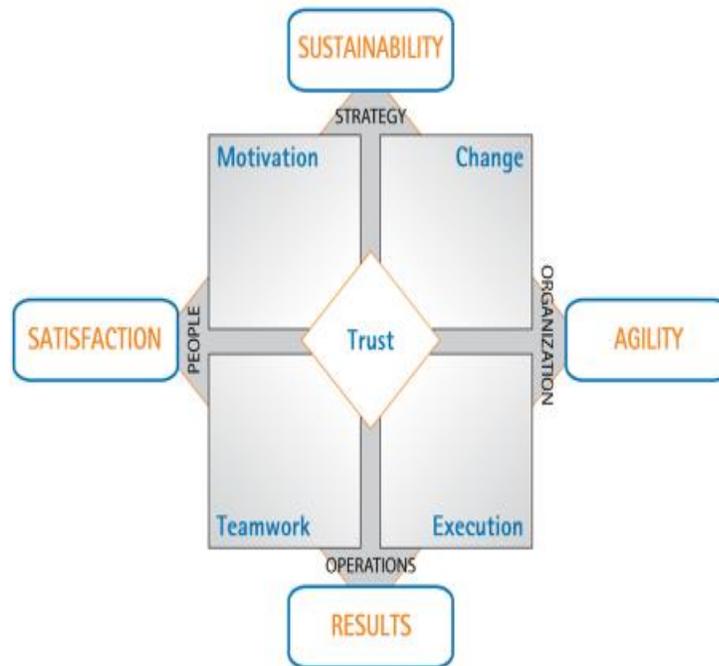
MOYENS POUR ATTEINDRE NOTRE CIBLE :

- 1- Pour aider les **équipes** à atteindre ces objectifs, nous commençons avec la mesure des mêmes facteurs de réussite analysés chez les dirigeants, que nous nommons ici des facteurs du **climat** de l'équipe.

Cet exercice permet à tout le monde d'avoir le portrait que l'équipe a d'elle-même dans sa totalité, et là encore l'exercice se fait en toute **confidentialité**.

Dans le schéma qui suit, on peut visualiser au centre de chaque côté du rectangle sur lequel on mesure les cinq facteurs de réussite : (la **Motivation**, le **Changement**, l'**Exécution**, le **Travail d'Équipe** et la **Confiance**) qu'on connaît déjà, on voit poindre les quatre résultantes associées aux résultats dans ces facteurs pour l'équipe : (la **Durabilité**, l'**Agilité**, les **Résultats**, la **Satisfaction**)

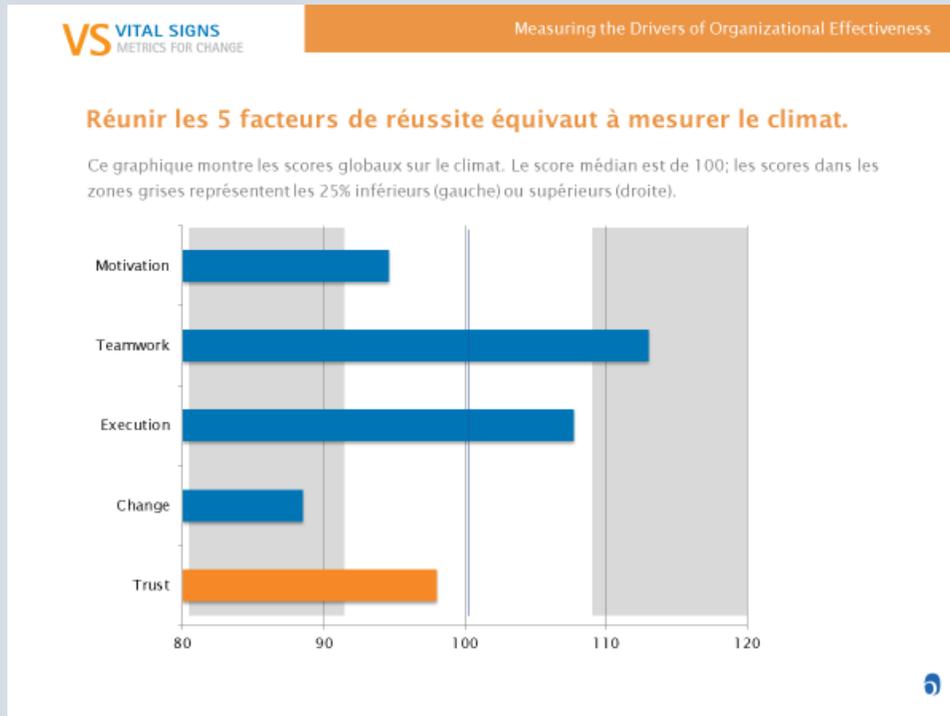
L'opération TVS mesure 4 clés du rendement d'une équipe



CLARIFIONS LES TERMES :

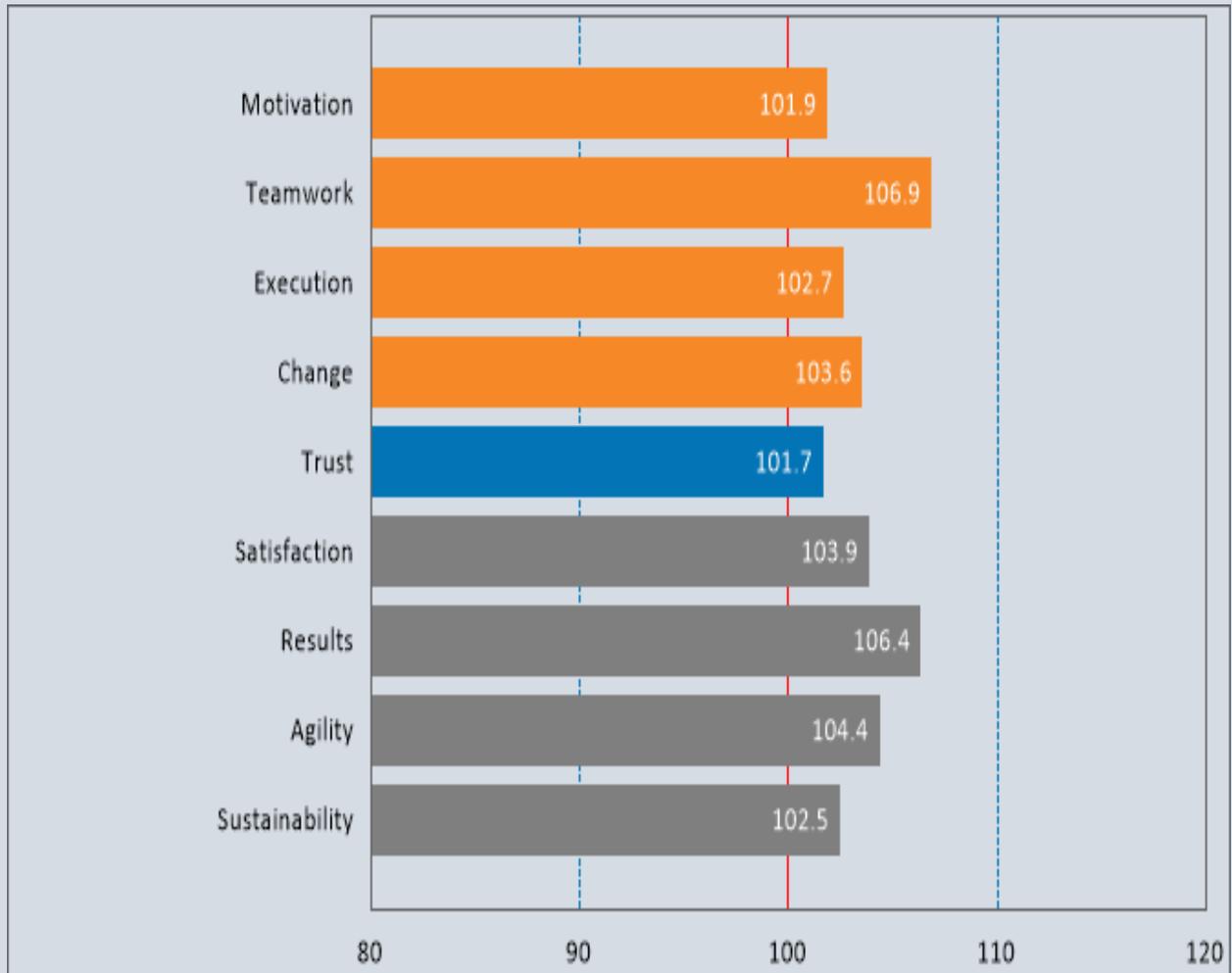
- Durabilité :** L'équipe crée-t-elle une valeur durable, et cela peut-il se poursuivre au fil du temps?
- Agilité :** L'équipe s'adapte-t-elle aux nouvelles opportunités et défis?
- Résultats :** L'équipe atteint-elle effectivement et efficacement ses objectifs?
- Satisfaction:** Les membres sont-ils déterminés à rester dans l'équipe?

Représentation graphique des résultats chiffrés obtenus pour les cinq facteurs de réussite:



Tels qu'illustré dans le schéma ci-haut, la médiane des résultats est de 100 pour un rendement moyen. Ce qui est à gauche se situe donc en bas de la moyenne, et la partie de la zone grise à l'extrême gauche représente les résultats classés dans les 25% des moins performants, alors qu'à l'opposé, les résultats figurant à droite de la médiane lui sont supérieurs et dans la zone grise à l'extrême droite, ils font partie des 25% des plus performants.

Le graphique suivant montre les résultats des facteurs de réussite et de ceux des résultantes qui leur correspondent



Résultats chiffrés pour les facteurs de réussite dans une équipe réelle, jumelés aux résultantes associées à ces facteurs

Grâce à la combinaison des deux schémas qui précèdent nous pouvons constater ce qui suit :

- les facteurs de **motivation (101,9)** et de **changement (103,6)** convergent vers la **durabilité (102,5)** de l'entreprise;
- ceux du **changement (103,6)** et de **l'exécution, (102,7)** vers **l'agilité (104,4)**;
- ceux de **l'exécution (102,7)** et du **travail d'équipe (106,9)**, vers les **résultats des opérations (106,4)**;
- et finalement, ceux du **travail d'équipe (106,9)**, et de la **motivation (101,9)**, vers la **satisfaction (103,9)**, des employés et conséquemment, des clients.

L'analyse des résultats chiffrés des facteurs de réussite et de leur correspondance avec les facteurs de rendement nous permet de mettre le doigt sur les facteurs qu'on doit améliorer et sur les forces de l'équipe qu'on pourrait utiliser comme un tremplin pour relever les défis.

Cela permet de passer du constat de la situation de l'équipe telle que révélé par l'ensemble des coéquipiers, à l'élaboration progressive d'un **plan d'action stratégique** que l'équipe peut bâtir avec le dirigeant et qui finit par mettre les assises pour un travail collectif à réaliser par les coéquipiers, dont l'équipe sort transformée.

Il s'agira par la suite d'encadrer ce projet bâti par l'équipe en collaboration avec son dirigeant, pour s'engager collectivement dans un processus **d'harmonisation** des ressources des co-équipiers et de **collaboration** avec le dirigeant, pour améliorer la situation et pour donner lieu à une plus grande capacité d'adaptation au **changement**, de **durabilité**, et de **rendement optimal**, le tout se traduisant par une plus grande **satisfaction** de l'équipe et du dirigeant.

NOTRE PROCÉDURE DÉTAILLÉE :

- **Prendre contact** avec les coéquipiers d'un dirigeant et leur présenter l'intervention dans son ensemble;
- **Mesurer** d'une façon précise et validée la vision que l'ensemble des coéquipiers ont de l'équipe à l'égard des cinq facteurs de réussite;
- **Impliquer** l'équipe dans un processus d'auto-évaluation co-responsable, qui les incite à un travail d'équipe harmonieux et à une collaboration optimale avec leurs dirigeants.
- **Générer un rapport détaillé** montrant d'abord le pourcentage des coéquipiers appartenant aux catégories suivantes : engagés, non engagés et neutres;
- **Garder le dirigeant intimement lié** à cette opération, car c'est avec lui que tout se prépare et c'est lui qui va assumer la responsabilité du suivi dans toute l'opération. Ceci ne lui donne pas pour autant le droit de savoir qui a répondu quoi (**confidentialité**);
- **Analyser** d'abord avec chaque dirigeant les résultats du groupe et s'entendre avec lui sur le mode de communication des résultats à l'ensemble du groupe et sur celui de l'implication de son équipe dans le traitement des résultats.
- **Obtenir du dirigeant une interprétation des** convergences et des divergences entre les points de vue de l'équipe et entrevoir avec lui certaines mesures à considérer en conjonction avec celles qui émergeront du groupe lui-même lors de la présentation des résultats à tout le monde.
- **Offrir** à l'ensemble de **l'équipe une formation de groupe** en Intelligence Émotionnelle, selon le modèle de « Six-Seconds » et profiter de cette formation afin de dégager le QÉ du groupe. (Cela permettra au dirigeant de former des sous-équipes complémentaires selon leurs résultats dans le questionnaire SEI-EQ qui pourrait leur être été administré individuellement).

- **Élaborer** et **exécuter** avec le dirigeant et l'équipe un **plan d'action inspiré** par les résultats du questionnaire passé au groupe et ce, dans le but d'optimiser le travail de groupe, l'harmonie, le bien-être individuel et le rendement de l'équipe dans son ensemble;
- **Observer** la mise en pratique du plan d'action et faire les ajustements nécessaires pour s'assurer de sa pertinence;
- **Laisser le temps** au dirigeant et à son équipe (quelques mois) pour **intégrer** le plan d'action dans leur quotidien;
- Permettre à l'équipe de passer un **post-test** afin de **remesurer** les facteurs de réussite et de constater le **progrès enregistré**.
- **Garder** en tout temps l'entière **confidentialité des données** en s'assurant que les résultats soient toujours anonymes. Cela permet aux gens de répondre au questionnaire en toute franchise et sécurité;

Une vue Générale du modèle de « **Six-Seconds** » pour les Signes Vitaux de **l'Équipe**

(TVS)

	Facteurs		Moteurs	Résultantes
			Motivation	
	Stratégie		Changement	Satisfaction
	Organisation		Exécution	Résultats
TVS		TRUST	Trav équipe	Agilité
	Opérations		Motivation	Durabilité
	Personnes			

Nous travaillons avec eux pour

- Amener l'équipe à atteindre efficacement tous ses **objectifs** de manière à augmenter et maintenir ses **résultats** escomptés;
- L'amener aussi à **s'adapter** aux nouvelles opportunités et défis, développant ainsi son **agilité** et sa **durabilité**;
- L'amener également à créer une valeur stable, pouvant se poursuivre au fil du temps, et assurer ainsi à tout le monde une **sécurité** et une **durabilité**;
- Finalement, assurer **une satisfaction à tous les** membres de l'équipe, accompagnée d'un engagement ferme et constant auprès de l'entreprise.

Lien pour le Rapport TVS

(voir Fichier-03-01)

N.B.- Lorsque nous serons en négociation d'un contrat de service avec vous, si vous désirez avoir une idée générale du rapport de résultats qu'une équipe obtient lors de cette opération, vous nous en ferez la demande, et il nous fera alors plaisir de vous en fournir une copie.