



« Faites l'équipe, elle fera le reste ! »

Les besoins fondamentaux d'une équipe :

- besoin d'engagement et de plaisir, de réussite et de reconnaissance
- besoin de cohésion et de sentiment d'appartenance
- besoin d'adhésion à une visée commune (mission, valeurs, vision, objectifs, stratégie)
- besoin d'échanges et de confrontation pour faire de la diversité une richesse, et tirer le meilleur parti des potentiels de sensibilité et d'intelligence de l'équipe
- besoin de coordination interne et d'interfaces clairs avec l'extérieur

De même qu'un moteur, pour tourner à plein régime aura besoin aussi d'être révisé périodiquement, plus une équipe sera performante, plus elle aura besoin de réglages fins et réguliers pour rester au top et continuer à progresser.

Les mouvements dynamiques que nous recherchons lors d'un teambuilding **au travers des pratiques d'hygiène collective** sont les suivants :

- partage des représentations qui fondent les valeurs de l'équipe : repérage de nos fiertés et de nos regrets, pour purger les morosités et les éventuels sentiments négatifs, pour pouvoir capitaliser sur nos forces et résoudre nos dysfonctionnements
- Activité récréative, qui permet de se voir vivre autrement quelques heures et d'en tirer des enseignements utiles pour la coopération solidaire
- Elaboration d'une vision commune des progrès à réaliser ensemble, formalisée par un plan de management qui focalise sur la cible
- Feed-back de l'équipe sur son vécu et sa progression

Les objectifs et les effets attendus d'un teambuilding

Un séminaire est l'occasion de prendre un pas de recul par rapport à l'activité quotidienne et la logique de résultats immédiats, pour mettre à plat les fonctionnements internes. La question implicitement posée par nos séminaires est celle-ci : « Comment va l'équipe, et comment peut-elle gagner en maturité pour une plus grande efficacité ? »

De même que la finalité d'une équipe est double (se développer et réussir sa mission), les séminaires de teambuilding que nous concevons et animons visent toujours deux catégories d'objectifs :

- des objectifs dynamiques sur l'équipe (les effets de mobilisation, d'unification, de différenciation et de focalisation)
- des objectifs de production (ce que l'équipe doit « produire » concrètement pendant séminaire : des projets, des plans, des décisions, etc...)

Les spécificités de l'animation des consultants Orygin

- Un séminaire de travail, qui favorise le parler vrai dans un climat de confiance et de concentration. Les échanges portent sur le fonctionnement de l'équipe
- Les différents modes d'animation (non directifs sur le contenu mais plutôt directifs sur le processus) stimulent une forte participation : alternance de travaux individuels, en sous groupes, et en plénière pour combiner les effets dynamiques de ces différentes configurations de travail.
- Un débat aussi fondamental et ouvert que l'équipe peut le supporter, qui débouche sur des actions de progrès, à partir de prises de conscience et de mises au point suscitées par la réflexion et les échanges.
- Une activité ludique et récréative en fin de 1^{ère} journée
- Des effets miroir proposés par le consultant au groupe, pour mieux se voir et grandir.
- Des apports sur mesure (la dynamique d'équipe, les stades de maturité, les phénomènes de groupe, la conduite du changement, les stratégies de communication et de management, etc...en fonction des besoins de l'équipe).
- La formalisation exigeante d'un plan de management pour l'équipe, qui accompagnera ses résolutions de progrès sur le semestre.

Processus d'intervention

- Des interviews préalables permettent de pré-mobiliser les participants et de repérer les éléments saillants de la culture, les enjeux affectifs sous-jacents, les freins et leviers. Ils sont aussi l'occasion de préparer l'alliance de travail avec les participants et de retourner un feed-back extérieur au manager.
- Une analyse systémique assortie d'un mini diagnostic sur le stade de maturité et les axes de croissance de l'équipe, permettent de proposer une orientation stratégique du séminaire et un agenda aligné sur cette logique
- Séminaire résidentiel
- sous deux semaines : Compte-rendu du séminaire, entretien de débriefing avec le manager (pour préparer ensemble le suivi des actions et anticiper les résistances au changement), et publication interne du plan d'actions de l'équipe
- quatre à neuf mois après le séminaire : Journée de rappel

Exemple d'un teambuilding

« Mon usine enregistrait de bons résultats depuis de nombreux mois. En revanche, le Groupe était en difficulté. La DG a alors décidé de geler toutes les rémunérations des cadres, tant que les objectifs nationaux, très ambitieux, n'étaient pas atteints.

Dans ce contexte, comment vais-je éviter de perdre mes meilleurs éléments et garder la cohésion de mon équipe, nécessaire à l'atteinte des résultats ? »

- Exprimer les non-dits, purger les rancœurs, s'appuyer sur les succès du passé et sur la dynamique de l'équipe pour retrouver l'élan nécessaire à la réussite.

↳ après quelques interviews effectués auprès du manager et de membres de son équipe, un séminaire de teambuilding a été organisé.

Il a permis d'exprimer les non-dits, de purger les rancœurs, de s'appuyer sur les succès du passé et sur la dynamique de l'équipe pour retrouver l'élan nécessaire à la réussite de chacun et de tous.

Autres exemples d'objectifs de missions de teambuilding :

- « L'usine, qui perdait des volumes depuis plusieurs années, est soudain en suractivité. La pression monte, et les tensions se cristallisent au comité de Direction. Nous avons le sentiment de régresser. Comment ne pas exploser en vol et faire de cette 'épreuve' une opportunité de croissance pour nous ? »
- « Chacun est bon dans son coin, mais il n'y a pas de synergies suffisantes derrière une bonne entente de surface. Nous avons besoin d'une vision fédératrice, un véritable projet d'équipe pour la Région. »
- « Tout est prioritaire, j'estime que nous manquons de rigueur et que nous ne tenons pas nos engagements. Il faut reprendre nos fondamentaux et franchir une marche tous ensemble. »
- « Nous lançons un projet nouveau et stratégique. L'équipe n'a pas le droit de se planter... »

« Notre nouveau Président a pour mission de nous revendre par appartements.
Il y a là pour nous une opportunité de nous racheter nous-mêmes...à condition
d'être solidaires et de jouer serré les négociations pendant l'année à venir. »