

TEAM DIALOGUE

FREQUENCE	CATEGORIE	DUREE
Après une enquête	Script	60' - 90'
MATERIELS	Un écran pour afficher les résultats	

INTRO

L'équipe a complété les questionnaires JiGSO Listen. C'est déjà une étape importante vers le renforcement de la dynamique de votre équipe. Car mesurer permet d'évaluer. Ensuite, il est crucial de prendre le temps de discuter des résultats avec l'équipe, et de réfléchir ensemble aux actions concrètes à entreprendre par la suite.

Ce court tutoriel vous donnera quelques indications pour ce dialogue d'équipe. Si c'est la première fois que vous discutez des résultats, il vous est vivement conseillé de suivre ce script.

ETAPE 1 : check-in (10 min)

Le fait de parler de la dynamique d'équipe peut générer une certaine insécurité. Cela requiert une atmosphère ouverte et honnête, où les gens sentent qu'ils peuvent dire ce qu'ils pensent et ressentent. Même si votre équipe obtient un score élevé en matière de Sécurité psychologique, il est important de mettre tout le monde sur la même longueur d'onde et dans de bonnes dispositions.

Un bref check-in est une excellente méthode à cet égard.

Vous pouvez utiliser l'une des questions ci-dessous. Faites un tour de table et invitez tout le monde à répondre à la question du check-in. Ne discutez pas des réponses.

- Qu'attendez-vous de cette session d'équipe ? Que redoutez-vous ?
- De quoi avez-vous besoin aujourd'hui pour que cette session d'équipe se déroule bien ?
- Comment souhaitez-vous contribuer à cette session d'équipe ?

ETAPE 2 : Vers une compréhension partagée des résultats (30 minutes)

Le piège consiste à discuter immédiatement des résultats en groupe. Cela peut mettre certaines personnes mal à l'aise. De plus, cela augmente le risque de « pensée de groupe ». Il est essentiel que chaque membre de l'équipe puisse avant tout réfléchir par lui-même, et qu'il puisse partager ses réflexions dans un contexte sûr.

Il y a deux façons de procéder :

Option 1 : 1-2-4-all

- Invitez les membres de l'équipe à réfléchir d'abord individuellement pendant 2 minutes et à mettre par écrit leurs réflexions. Posez les questions suivantes :
 - Quels points forts identifiez-vous ?
 - Quels sont les défis auxquels l'équipe fait face ?
 - Sommes-nous tous sur la même longueur d'onde ou constatons-nous de grandes différences dans les réponses fournies ?
- Ensuite, partagez les avis et les réflexions en binômes pendant 4 minutes. Recherchez les similitudes mais essayez aussi de comprendre les différences.
- Formez maintenant des groupes de 4 personnes et donnez-leur 6 minutes pour partager. Là encore, recherchez les similitudes et discutez des différences.
- Invitez maintenant les groupes de 4 à partager les principaux éléments de leur conversation avec l'ensemble de l'équipe.
- Recherchez ensuite ensemble les similitudes et notez-les à la vue de tous (par exemple, sur un tableau de conférence ou un tableau blanc (numérique)). S'il y a de grandes différences, prenez le temps de les analyser. S'agit-il de la même chose mais nous avons une vision différente ? Comment expliquer ces différences ? Pouvons-nous accepter ces différences ou devons-nous rechercher une vision commune ?
- Si vous formez une petite équipe (+/- 6 personnes), vous pouvez immédiatement passer du dialogue par paires au dialogue d'équipe.

Option 2 : thinking round / cycle de réflexion

- Invitez les membres de l'équipe à réfléchir d'abord individuellement pendant 2 minutes et à mettre par écrit leurs réflexions pour les questions suivantes.
 - Quels points forts identifiez-vous ?
 - Quels sont les défis auxquels l'équipe fait face ?
 - Sommes-nous tous sur la même longueur d'onde ou constatons-nous de grandes différences dans les réponses fournies ?
- Faites un tour de table et invitez chacun à tour de rôle à partager ses réflexions. Limitez le temps individuel à un maximum de 3 minutes. Assurez-vous que personne n'est interrompu. Ne commencez pas encore une discussion.
- Lorsque tout le monde a eu son tour, invitez l'équipe à identifier les points de vue communs et à les noter à la vue de tous (par exemple, sur un tableau de conférence ou un tableau blanc (numérique)).
- S'il y a de grandes différences, prenez le temps de les analyser. S'agit-il de la même chose mais nous avons une vision différente ? Comment expliquer ces

différences ? Pouvons-nous accepter ces différences ou devons-nous rechercher une vision commune ?

ETAPE 3 : déterminer les actions (15 minutes)

Maintenant que vous avez une idée commune des points forts de votre équipe et des défis auxquels elle fait face, vous pouvez passer à l'action concrète. Cette étape est cruciale pour combler le fossé entre le savoir et l'action, et pour s'assurer que la prochaine fois que vous mesurerez vos performances, vous ne constaterez pas que rien n'a changé. L'analyse sans action peut générer une grande frustration.

Dans le tableau de bord de chaque questionnaire, vous trouverez des recommandations concrètes. Elles sont fondées sur des preuves scientifiques et les meilleures pratiques, et sont adaptées aux résultats spécifiques de votre équipe.

En outre, chaque élément du questionnaire est assorti d'une série d'inspirations.

Il se peut que toutes les recommandations ou inspirations proposées ne conviennent pas à votre équipe. De plus, le temps et l'énergie sont des denrées rares et vous devez les utiliser de manière intelligente.

Réfléchissez donc avec l'équipe aux questions auxquelles vous souhaitez donner la priorité. Si nécessaire, classez les recommandations et les inspirations selon deux dimensions : l'impact et la faisabilité. Pensons-nous que l'action X nous aidera efficacement en tant qu'équipe et croyons-nous également que nous serons en mesure de consacrer ou de libérer le temps et l'énergie nécessaires pour le faire ?

Cliquez sur le bouton "Accepter" pour les recommandations ou inspirations retenues afin de les intégrer dans votre module d'action. N'oubliez pas d'indiquer qui sera responsable de cette mesure et quand vous comptez la mettre en œuvre.

ETAPE 4 : check-out (5 minutes)

Félicitations ! Vous avez pris le temps de discuter des résultats et de les convertir en actions concrètes.

Peut-être que la session s'est déroulée sans problème. Peut-être que c'était un peu gênant, voire difficile par moments. Dans tous les cas, vous avez franchi une étape importante dans votre processus d'apprentissage en équipe.

Prenez le temps de conclure et de vérifier auprès de chaque membre de l'équipe comment il/elle a vécu cette session.

Vous pouvez utiliser l'une des questions ci-dessous. Utilisez le même principe que lors du check-in : écoutez l'autre, n'interrompez pas et ne discutez pas.

- Qu'avez-vous trouvé de difficile dans cette session ? Qu'avez-vous apprécié ?
- Que pensez-vous de cette session ?
- Qu'aimeriez-vous encore dire à vos collègues ?