

POURQUOI LES TEAMBUILDINGS TRADITIONNELS ECHOENT ?

"Qu'est-ce qui fait le moins de différence en efficacité d'équipe?

La personnalité et le style du leader d'équipe!

Les équipes dotées du talent et du savoir faire pour s'auto-manager sont meilleures ! »

(100 Things you need to know. Best People Practices for Managers & HR. Eichinger, Lombardo & Ulrich)

Trop souvent les exercices de teambuilding échouent parce que l'accent est porté sur l'activité ludique utilisée et le plaisir d'être ensemble plutôt que sur la prise de conscience du fait que ce qui vient d'être vécu est le reflet de notre quotidien au travail. Traduire cela en changement de comportement afin d'obtenir de meilleurs résultats est notre valeur ajoutée. Souvenez-vous que l'une des définitions de la démenche est d'essayer d'obtenir des résultats différents en continuant de faire les mêmes choses avec encore plus d'urgence.

La meilleure façon de faire évoluer les performances est de changer les comportements qui pilotent le résultat et de laisser aux membres de l'équipe la possibilité de s'automanager. L'environnement d'activités de plein-air couplée à l'application experte du processus d'Apprentissages Expérientiels (cf. annexe) produit une puissante association qui permet de prendre conscience que certaines choses doivent changer et garantir que les actions mises en œuvre favoriseront les conditions optimums de réussite.

Envoyer les collaborateurs en session de teambuilding ?

Il est primordial d'identifier le besoin spécifique de votre équipe et de vérifier que vous faites appel à l'intervenant adéquat pour délivrer le résultat. Il est irréaliste d'espérer de votre équipe qu'elle obtienne des résultats en pratiquant des activités en commun sans l'engager dans un processus qui aide chacun à exprimer sentiments et perceptions, puis à construire des apports positifs et des nouvelles compétences individuelles.

Le terme "team building" semble aujourd'hui décrire indifféremment un groupe d'individus cuisinant un gateau ou une formation intensive de 5 jours. Il cache souvent l'achat de la paix sociale au sein de l'organisation. Il n'est pas particulièrement judicieux et peut conduire au mieux à la confusion des genres ou au pire à une perte de temps dommageable qui engendre un mauvais service pour le client. Afin de clarifier les enjeux, nous avons choisi de différencier trois niveaux de prestations en relation avec les styles d'apprentissage et de performance des équipes.....

- **TEAMBONDING**
- **TEAMBUILDING**
- **TEAMDEVELOPMENT**

ChangeMaker International et Alter Ego endossent la responsabilité des textes

Pour en discuter plus en détails appelez :

En Anglais +44 12 49 89 02 53

ou

En Français +33 6 07 39 72 53

TEAMBONDING

L'objectif d'une session "teambonding" est d'offrir aux gens travaillant ensemble l'opportunité de partager une expérience conviviale et amusante afin de lier connaissance. Elle est généralement organisée autour d'activités ludiques plébiscitées par l'ensemble du groupe. Un tel événement peut amener la pratique de diverses activités sportives, culturelles ou sociales. Cette liste n'aura de limite que celle de notre imagination.

| FACTEUR LUDIQUE | IMPACT SUR LA PERFORMANCE DU GROUPE | PERSISTANCE DES ACQUIS |
|-----------------------|-------------------------------------|------------------------|
| Immédiat/élevé | Court terme/Faible | Mineures |

TEAMBUILDING

Le "teambuilding" répond aux besoins spécifiques de l'équipe. Diverses raisons à cela, constitution d'une nouvelle équipe, nécessité après un temps de fonctionnement de réaligner les collaborateurs ou de faire face à des changements de personnes.

De ce fait, un événement team building se doit d'aller plus en profondeur qu'un événement "team bonding". Il requiert une expertise de facilitation (cf. annexe) et du temps pour amener l'équipe à lever le masque et faire face aux problèmes rencontrés et, enfin, élaborer une stratégie opérationnelle. Rôles et responsabilités sont identifiés et les comportements assimilés. Il est "expérientiel" par nature et implique l'utilisation d'activités comme partie du processus; naturellement, ces activités éveillent des prises de conscience et ouvrent la voie à des acquisitions spécifiques et des nouveaux réflexes dans l'entreprise.

| FACTEUR LUDIQUE | IMPACT SUR LA PERFORMANCE DU GROUPE | PERSISTANCE DES ACQUIS |
|-------------------------|--|------------------------|
| Reflection/élevé | Orienté sur des objectifs spécifiques | Bonnes |

TEAMDEVELOPMENT

Le "teamdevelopment" est un stade encore plus avancé du "teambuilding", il requiert une équipe chevronnée pour aider ses membres à accéder au niveau supérieur de performance. Il nécessite un audit des talents de l'équipe pour les engager dans une meilleure performance. Aussi, chacun au sein de l'équipe se doit d'acquérir une meilleure connaissance de soi et de travailler sur son développement personnel.

Ce programme requiert l'expertise de "facilitation" et plus de temps que le team building. L'agenda peut engendrer plusieurs interventions sur une période définie et un coaching individuel et d'équipe. Adaptée aux besoins de l'équipe, chaque intervention sera unique en termes de format et de processus.

| FACTEUR LUDIQUE | IMPACT SUR LA PERFORMANCE DU GROUPE | PERSISTANCE DES ACQUIS |
|--|---|------------------------|
| Le challenge engendre à terme une satisfaction réelle | Changements notoires dans le comportement et les résultats | Majeure |

Annexe

L'Apprentissage Expérientiel (Experiential Learning) est un concept éprouvé, utilisé avec succès dans le monde de l'entreprise depuis plusieurs décennies. Il est trop souvent identifié aux « activités de plein air » dans lesquelles des groupes de personnes en tenues chamarrées s'esclaffent sous la pluie à la recherche du Saint Graal de la haute performance. Réellement, l'apprentissage expérientiel est ce qu'il suggère, il implique la création d'une expérience réelle ou métaphorique, puis, avec une analyse et une facilitation expertes. Il offre aux individus et équipes l'opportunité de comprendre et d'améliorer leur comportement. Il améliore le succès personnel et les résultats collectifs.

Les participants peuvent, par exemple, s'impliquer dans une petite activité durant laquelle une certaine tâche doit être achevée en un temps imparti. Puis, ils sont sollicités pour améliorer leur performance lors d'un essai ultérieur. L'analyse (review) se focalise sur leur aptitude à gérer les processus de perfectionnement et de changement. Cela pourrait être, comme c'est souvent le cas en plein air, impliquer l'équipe dans la réalisation d'un projet important. Il mobilise différents partenaires qui effectuent des tâches spécifiques et interdépendantes, à l'identique d'une relation avec leurs clients. Leur capacité à communiquer les informations nécessaires, l'utilisation de ressources appropriées et délivrées au bon moment, l'engagement au sein du groupe et la satisfaction des besoins clients peuvent alors alimenter l'analyse (review).

La « facilitation » c'est:

- Créer les conditions de la responsabilisation du groupe par rapport à ses objectifs,
- Créer et renforcer un environnement participatif, ouvert et coopératif,
- Développer et poser les bonnes questions,
- Construire des liens et des relations entre personnes, activités et professions
- Démontrer la capacité de s'assumer personnellement et de s'exprimer librement,
- Encourager et soutenir les opinions divergentes,
- Sélectionner et préparer les supports technologiques optimisant les apprentissages,

POUR PLUS D'INFORMATIONS CONSULTER NOS SITES WEB

Alter Ego (France)

www.alter-ego-consulting.com

ChangeMaker International Limited (UK)

www.changemakerweb.co.uk

ChangeMaker International et Alter Ego endossent la responsabilité des textes

Pour en discuter plus en détails appelez :

En Anglais +44 12 49 89 02 53

ou

En Français +33 6 07 39 72 53