

# TEAM BOOSTER



Améliorez l'efficacité et la performance de vos équipes !

## VOS ATTENTES ET EXIGENCES

Vous souhaitez :

- Comprendre et améliorer **les modes de fonctionnement** d'une équipe ?
- Identifier les actions à mettre en place pour améliorer son **efficacité collective** ?
- Résoudre des problèmes de **cohésion** ?
- Favoriser **l'engagement** de tous dans un processus d'évolution ?

>> Découvrez **TEAM BOOSTER**, un outil d'analyse et de développement de la performance collective.

A partir de l'évaluation comportementale des membres d'une équipe, TEAM BOOSTER fournit une analyse objective des points d'appui et de vigilance de l'équipe, accompagnée d'axes de travail pour améliorer son efficacité collective. Un outil innovant et unique sur le marché, pour **transformer une équipe de talents en une équipe talentueuse** !

## UN BILAN RICHE ET OPERATIONNEL

TEAM BOOSTER est issu de **trois années de recherche doctorale sur la performance collective**, en partenariat étroit avec le Laboratoire Motricité, Interactions et Performance de l'Université de Nantes, et repose sur **des modèles reconnus par la communauté scientifique** :

### ▪ **Modèle de performance collective :**

Analyse du niveau de confort de l'équipe sur **8 drivers de la performance collective** (Agilité, Prise de décisions, Gestion de l'équipe, Communication, Coordination, Relations interpersonnelles, Partage des connaissances, Suivi des performances et feedbacks)

### ▪ **Modèle de cohésion et/ou conflit :**

Analyse des tendances à la cohésion ou au conflit au sein de l'équipe, sur 3 sphères : **l'ambiance** (être ensemble), **l'activité** (faire ensemble), **la stratégie** (aller loin ensemble)

### Ressources et performance de l'équipe

Quelles sont les ressources comportementales de mon équipe ?  
Les résultats ci-dessous représentent le niveau de confort de l'équipe sur chacun des 8 drivers. Les drivers sont analysés à partir des tendances comportementales, vécues, géocodées et hiérarchisées selon les résultats de l'équipe.



#### Agilité ★★ ★

Performance de l'équipe à s'adapter aux modifications survenant dans la tâche collective à réaliser.

Tranquillité : votre équipe appréhende les changements avec calme.

Ingéniosité : Elle est astucieuse pour suggérer des alternatives.

Assertivité : Elle n'est pas toujours déterminée dans ses idées d'action.

Engagement collectif : L'individualisme observable dans votre équipe nuit à votre agilité.



#### Relations interpersonnelles ★★ ★

Performance de l'équipe à optimiser les interactions interpersonnelles par la résolution des conflits, l'utilisation de la coopération et la construction du moral de l'équipe.

Ecoute : Les personnes ne sont pas toujours attentives aux uns et aux autres.

Confiance / coopération : les désaccords peuvent se transformer en conflit et sont alors difficiles à résoudre.

Expressivité : L'équipe est plutôt réservée dans ses interactions.

Directivité et influence : la recherche de sécurité et de précaution dans l'équipe conduirait à éviter les sujets de tension.



#### Gestion de l'équipe ★ ★ ★

Performance de l'équipe à organiser, planifier, assigner les tâches et se motiver pour les réaliser.

Ingéniosité : Elle est habile pour optimiser son cadre d'exécution.

Méthode : Votre équipe préfère improviser.

Engagement collectif : Les personnes n'hésitent pas à se positionner individuellement.

Persévérance : Elle a tendance à ignorer les difficultés d'organisation et de planification du travail.

Les résultats sont présentés dans un bilan riche et opérationnel, à partager avec l'équipe :

- **Point de vue de l'équipe** sur sa propre performance
- **Ressources de l'équipe** sur chacun des 8 drivers de la performance collective : niveau de confort, points d'appui et de vigilance
- **Tendances de l'équipe à la cohésion ou au conflit** au niveau de l'ambiance, l'activité et la stratégie
- **Actions** à mettre en place pour améliorer l'efficacité collective

1

**Passation du questionnaire d'auto-évaluation en ligne** par chacun des membres de l'équipe y compris le manager - 20 minutes de passation – et **génération immédiate du bilan.**

2

**Entretien avec le manager**, sur la base du bilan, pour approfondir le diagnostic et orienter efficacement les démarches de développement.

3

**Partage des résultats avec l'équipe**, centré sur les ressources collectives de l'équipe et les pistes de développement.

4

**Construction d'un plan de développement collectif** par l'équipe, avec l'aide du professionnel RH, sur la base des préconisations concrètes issues du rapport.

Point de vue de l'équipe sur sa performance

82%

Quel est le point de vue de mon équipe sur sa performance ? Les résultats ci-dessous représentent la manière dont l'équipe s'auto-évalue sur chacun des 6 critères de la performance collective.

78% 5.2

Agilité

Performance de l'équipe à s'adapter aux modifications survenant dans la tâche collective à réaliser. Elle correspond aux différentes activités que l'équipe peut mettre en place afin d'être plus agile. Par exemple, les membres de l'équipe peuvent s'ajuster entre eux afin de se concentrer sur un problème précis, modifier le planning, réaffecter des ressources, s'entraider afin de réaliser la production attendue et de faire front face aux modifications et problématiques non prévues.

Cohésion et conflit dans

Comment mon équipe interagit-elle ? Chaque cadran représente la tendance à la cohésion (Être ensemble), l'activité (Faire ensemble) et la stratégie.



Être en

L'ambiance est-elle recherchée et est-elle privilégiée et ta difficulté de reconnaître le collectif. Les relations inter-reelles considérées permettent d'accroître l'équipe et la co.

91% 7.3

Relations interpersonnelles

Performance de l'équipe à optimiser les interactions interpersonnelles sur la résolution des conflits, l'utilisation de la coopération, et la construction du moral de l'équipe. Elles renvoient à la capacité des membres d'une équipe de mobiliser des processus socio-émotionnels pour affronter les tensions pouvant naître dans une équipe. Par exemple, si des conflits existent, les membres de l'équipe vont-ils s'orienter vers leur résolution ou vers leur cristallisation ?



Faire de

La performance de votre équipe repose-t-elle sur l'efficacité de l'usage de pratiques singulières ou sur des règles communes ? Les oppositions quant à la manière d'exécuter le travail, il semble assez difficile de trouver des accords de fonctionnement, ce qui pénalise l'avancement des tâches.

87% 7.1

Gestion de l'équipe

Performance de l'équipe à organiser, planifier, assigner les tâches et se motiver pour les réaliser. Elle correspond à sa capacité à organiser en amont des tâches à réaliser en constituant la feuille de route à suivre. La connaissance des plannings et des buts individuels et collectifs à atteindre est cruciale. Cela permet aux membres de savoir où ils en sont de ce qui est prévu et de prendre du recul sur leurs activités. Également, la gestion de l'équipe permet d'anticiper sur ce qu'il reste à faire.



Aller loin ensemble

Votre équipe présente-t-elle des difficultés pour s'ajuster lorsque des divergences d'opinions apparaissent. Il semble assez difficile de converger vers un but commun à atteindre. Les oppositions dans la façon de construire le système de valeur de votre équipe peuvent se cristalliser. Elles pourraient par ailleurs occulter les idées innovantes et fédératrices sur les moyens de construire et d'exécuter la stratégie.

COLLABORATEUR

> **Meilleure compréhension** du fonctionnement de son équipe  
 > **Implication** dans la construction du plan de développement collectif

> **Identification des leviers de développement** de l'équipe  
 > **Mise en place d'un management efficace** et adapté à l'équipe

MANAGER

PERFORMANCE COLLECTIVE

> **Amélioration de l'efficacité** et de la performance de l'équipe  
 > **Optimisation** des dispositifs de développement et de formation

ENTREPRISE