



## Mon leadership personnel et la synergie d'équipe

### Plan de formation

#### Préambule

Il est démontré qu'il est possible d'acquérir les attitudes qui soutiennent les comportements de leadership<sup>1</sup>. Le succès dépend ainsi de notre volonté à changer notre façon d'interagir avec nos collaborateurs et de notre persistance à appliquer les comportements typiques d'un leadership efficace. La présente formation propose donc de reconnaître et de mettre en application ces qualités et ces comportements clés.

#### Clientèle cible

Toute personne ayant à travailler en équipe

#### Objectifs généraux

Permettre aux personnes membres d'une équipe de travail de :

- reconnaître les styles constructifs utilisés par les leaders efficaces;
- acquérir des connaissances et développer des habiletés pour stimuler la synergie dans le travail d'équipe;
- apprendre comment les outils *Human Synergistics*® peuvent contribuer au développement personnel et d'équipe.

#### Objectifs spécifiques

Au terme de la formation, les participants:

- connaîtront leur profil personnel de leadership *Human Synergistics*®;
- auront acquis des connaissances concernant les principaux styles de leadership de même que leurs caractéristiques constructives ou plus néfastes;
- auront développé des habiletés pour mettre à profit leur leadership personnel pour déployer de la synergie dans le travail d'équipe;
- disposeront d'outils pour développer un programme de perfectionnement personnel visant à développer ou réduire certains comportements en situation de travail d'équipe, selon que ces comportements soient constructifs ou néfastes.

<sup>1</sup> Selon Robert Cooke, PhD, Leadership impact, Université de l'Illinois, Chicago.

## Contenu

ISV Inventaire des styles de vie	<ul style="list-style-type: none"><li>• Quels sont les principaux styles de leadership et leurs caractéristiques?</li><li>• Quels sont les styles constructifs utilisés par les leaders les plus efficaces?</li><li>• Quel est mon profil personnel de leadership?</li></ul>
Situation de survie	<ul style="list-style-type: none"><li>• En équipe de trois à quatre personnes, les participants tentent de trouver les meilleures stratégies pour se sortir d'une impasse.</li></ul>
ISG Inventaire des styles de groupe	<ul style="list-style-type: none"><li>• Quel impact mon style de leadership a-t-il sur le travail d'équipe?</li><li>• Qu'est-ce que la synergie et comment en déployer dans le travail d'équipe?</li></ul>
Simulation d'affaires	<ul style="list-style-type: none"><li>• En équipe de trois à quatre personnes, les participants tentent de trouver les meilleures solutions pour résoudre un problème de gestion.</li></ul>
Plan d'action pour actualiser son leadership personnel et stimuler le travail d'équipe	<ul style="list-style-type: none"><li>• À partir des deux simulations, les participants sont amenés à comparer les résultats et à dégager les éléments qui contribuent à déployer de la synergie dans le travail d'équipe.</li><li>• Élaboration du plan de développement personnel</li><li>• Élaboration d'un plan de développement de groupe</li></ul>

Le contenu de la formation peut être modulé en fonction des besoins de l'organisation. Par exemple, on peut substituer une simulation par des éléments portant sur (au choix) le travail d'équipe, la tenue de réunions efficaces, la gestion d'un projet, etc.).

## Durée

1 journée (horaire type de 8h30 à 16h30)

## Matériel

Les participants reçoivent sur place

- Leur profil personnel de leadership ISV (inventaire des styles de vie) et un guide de développement personnel
- Les cahiers du participant pour les simulations de survie et d'affaires
- Le cahier individuel et le tableau des scores pour le profil de groupe

Besoins logistiques<sup>2</sup> : Une salle appropriée pour le nombre de participants  
Un tableau à encre sèche ou à feuilles mobiles (flip chart)  
Écran géant (ou mur blanc) et projecteur type canon

## Modalités particulières

Avant la formation, les participants devront compléter un questionnaire permettant d'établir leur profil personnel de leadership (à compléter et retourner 3 jours ouvrables avant la formation).

Organisme formateur agréé par Emploi-Québec (0053061) / Formatrice : Valérie Jacob  
Utilisatrice-experte des outils de formation et de développement Human Synergistics®.

<sup>2</sup> À la charge du client

*Améliorez les performances d'équipe en misant sur des  
comportements constructifs*

Pour ADN-organisations, les ressources humaines constituent la clé de voute du succès (ou de l'insuccès) de toute entreprise. La mission de l'organisation et les rôles de chacun peuvent être clairs, les processus organisationnels ont beau être rigoureux, la manière dont les talents sont exploités fera une différence.

Nous employons ici le terme « talent » dans son sens large, en y incluant l'ensemble des capacités, des habiletés et des comportements déployés par les ressources humaines de l'organisation. Ces capacités habiletés et comportements diffèrent d'une personne à l'autre, et même chez la même personne selon son niveau d'expérience, son degré de maturité et l'organisation dans laquelle elle évolue. À notre avis, les ressources humaines constituent les éléments les plus complexes dont il faut tenir compte dans la gestion des organisations.

Par ailleurs, de plus en plus d'auteurs s'entendent pour dire que le capital humain constitue le principal avantage concurrentiel des entreprises. Pour qu'une organisation performe, les capacités humaines doivent bien sûr être mises en valeur, mais les humains qui les portent doivent également arriver à ce que leurs talents respectifs se déploient davantage lorsque conjugués.

Or, c'est loin d'être toujours le cas! Qui n'a pas été témoin d'organisations où les capacités de ses membres sont sous-utilisées, où les individus travaillent chacun pour soi ou n'arrivent tout simplement à s'entendre ? Comme dit l'expression, ça arrive même dans les meilleures organisations!

**L'un des angles d'approche en vue d'améliorer la performance individuelle et collective des ressources humaines consiste à miser sur des comportements qui favorisent une meilleure performance générale.**

Les profils sociométriques individuels et de groupe proposés par Human Synergistic® sont des outils puissants pour aider les membres des équipes à déployer ensemble de la synergie. Ces outils mesurent les comportements individuels et collectifs et permettent d'identifier dans quelle mesure les membres de l'équipe, de façon individuelle ou dans un contexte de collaboration, utilisent des comportements néfastes à la dynamique du groupe, ou au contraire, des comportements qui favoriseront une meilleure performance organisationnelle.

Le profil individuel permet d'identifier les comportements utilisés par un individu, à un moment X de sa vie. Quant au profil de groupe, il permet d'identifier comment les individus interagissent ensemble dans une situation de collaboration, et colorent les comportements du groupe en tant qu'unité de travail. La mesure de douze comportements se traduit en trois principaux styles : les styles dits constructifs, les styles dits passifs / défensifs et les styles dits agressifs / défensifs.

**Les styles constructifs** caractérisent un modèle de pensée et de comportement qui favorise l'épanouissement personnel, ce qui contribue au niveau de satisfaction, à l'habileté d'établir de bons rapports avec les gens et de travailler en harmonie avec eux; et à l'efficacité dans l'accomplissement des tâches.

**Les styles passifs / défensifs** caractérisent un modèle de pensée et de comportement auto-protecteur afin de satisfaire les besoins de sécurité dans les relations interpersonnelles.

**Les styles agressifs / défensifs** caractérisent un modèle de pensée et de comportement qui vise à se mettre en valeur pour maintenir son statut et satisfaire les besoins de sécurité dans l'accomplissement des tâches.

Un individu peut obtenir son profil personnel en complétant un questionnaire de 240 questions. Pour obtenir le profil d'un groupe, on doit s'appuyer sur une situation de collaboration récente, réelle ou simulée. Human Synergistics offrent une gamme de simulations d'affaires (réunions efficaces, gestion de projet) et de survie (survie dans la jungle, survie dans les Cascades, etc.) permettant aux équipes de vivre une situation de collaboration dans un contexte de jeu et ainsi, fournir les éléments nécessaires pour dresser le profil de groupe.

Le profil étant établi, l'utilisateur-expert accompagne ensuite l'individu ou le groupe dans la mise en application de comportements qui renforceront la performance individuelle et la synergie de groupe. À l'aide d'un plan de développement taillé sur mesure, l'individu ou l'équipe délaisse les comportements qui ont des effets néfastes sur la qualité de la collaboration et des résultats obtenus.

On peut intégrer l'obtention des profils individuels, l'obtention du profil de groupe suite à une simulation d'affaires ou de survie, ainsi qu'un plan de développement personnel et de groupe à une journée d'animation. En plus de permettre aux membres de l'équipe de se connaître mieux, cette formule offre aux équipes des clés mieux communiquer, pour augmenter la synergie du groupe et ainsi obtenir de meilleurs résultats.

**Valérie Jacob, consultante en développement organisationnel**

Utilisatrice-experte des outils de formation et de développement Human Synergistics

**Accompagnement et Développement Novateurs**  
des ressources humaines, des organisations et des collectivités