



Diagnostic de l'équipe

Toutes les équipes présentent des forces et des faiblesses. Ce questionnaire se veut un outil simple vous permettant de poser un diagnostic sur l'efficacité de votre équipe: faire le point individuellement ou en groupe permet de définir les axes de développement qui renforceront l'efficacité de votre équipe.

Le but de ce questionnaire consiste à susciter la réflexion et la discussion pour définir ensuite des priorités qui permettront de renforcer les succès de votre équipe.

Consignes:

Pour chaque affirmation, indiquez si vous trouvez que :

- La situation actuelle convient très bien : « nous pouvons continuer ainsi » 😊
- Il serait utile de renforcer un peu ce paramètre : « en faire un peu plus »
- Il est nécessaire d'accorder beaucoup plus d'importance à ce paramètre: « nous devons en faire bien davantage »

		😊	Un peu plus	Bien davantage
Conduite de l'équipe				
1	Le responsable anticipe les développements à long terme : il repère les tendances et les opportunités à saisir			
2	Le responsable a communiqué une vision et une stratégie à moyen et long terme			
3	Le responsable fixe des objectifs réellement SMART : spécifiques, mesurables, ambitieux, réalistes			

	et temporels			
4	Le responsable a un degré d'exigence élevé par rapport aux objectifs à atteindre			
5	Le responsable a clairement défini les rôles et les responsabilités des membres de l'équipe			
6	Le responsable fixe des priorités claires et se concentre sur l'essentiel			
7	Le responsable délègue les tâches de manière appropriée			
8	Le responsable répartit la charge de travail de manière appropriée sur les différents membres de l'équipe			
9	Le responsable considère la diversité comme vitale au sein de l'équipe : il prend en compte des perspectives, personnalités, approches et idées variées			
10	Le responsable aborde les situations difficiles : il donne des feedbacks en cas de performances ou comportements inappropriés			
11	Le responsable donne des marques de reconnaissance pour le travail bien effectué			
12	Le responsable suit et contrôle le travail effectué			
Compétences de l'équipe				
13	Les membres de l'équipe possèdent les compétences techniques nécessaires pour bien effectuer leurs tâches			
14	Les membres de l'équipe disposent des compétences sociales (relationnelles) nécessaires pour bien effectuer leurs tâches			
15	Les compétences des membres de l'équipe sont utilisées et mises à profit de manière judicieuse			
16	Au besoin, le responsable confie des tâches nouvelles aux membres de l'équipe, afin de leur permettre de progresser			
17	Le responsable encourage les membres de l'équipe à partager leur savoir			

18	Les membres de l'équipe sont suffisamment formés pour affronter les défis à venir			
Performances				
19	L'équipe atteint les objectifs qu'elle se fixe			
20	L'équipe vise à améliorer ses performances de manière continue			
21	Un mécanisme de feedback est mis en place pour déterminer sur une base régulière le niveau de satisfaction des clients internes/externes quant aux performances de l'équipe			
22	L'équipe résout les problèmes rencontrés de manière efficace			
23	Les membres de l'équipe utilisent judicieusement le temps qu'ils passent ensemble			
24	L'équipe est productive			
Engagement des membres de l'équipe				
25	Les membres de l'équipe se mobilisent pour la réussite de l'équipe			
26	Les membres de l'équipe tiennent leurs promesses			
27	En travaillant ensemble, chaque membre de l'équipe prend la pleine responsabilité de la réussite et de l'échec de l'équipe			
28	Les membres de l'équipe considèrent que leur travail est motivant			
29	Les membres de l'équipe font preuve d'un esprit entrepreneur: ils prennent des initiatives pertinentes			
30	L'équipe reconnaît et fête ses succès			
Ambiance au sein de l'équipe				
31	Il y a dans l'équipe un climat de collaboration: ses membres travaillent ensemble à l'atteinte des objectifs			
32	Les membres de l'équipe sont solidaires : si quelqu'un rencontre un problème, il peut compter sur			


	le soutien de ses collègues			
33	Le travail en équipe se caractérise par la confiance et le respect mutuels			
34	L'équipe a du plaisir à travailler ensemble			
35	Les membres de l'équipe peuvent discuter des problèmes qu'ils rencontrent de manière ouverte et franche			
36	Les membres de l'équipe résolvent les problèmes de manière constructive, sans rejeter la faute sur les collègues			
Organisation du travail				
37	Le travail est bien planifié			
38	Les ressources et les moyens disponibles sont utilisés judicieusement			
39	La circulation de l'information fonctionne bien au sein de l'équipe			
40	Les décisions se prennent au niveau hiérarchique approprié			
41	Dans la pratique, les séances sont bien structurées et aboutissent à des résultats concrets			
42	Les projets sont gérés de manière efficace et à la satisfaction des clients			
Collaboration avec les autres équipes de l'entreprise				
43	L'équipe collabore de manière efficace avec les autres départements			
44	L'équipe prend en compte les critiques constructives faites par les membres d'autres équipes			
45	L'équipe reconnaît ouvertement le travail de qualité effectué par d'autres équipes dans l'entreprise			
46	Dans l'entreprise, notre équipe bénéficie d'une bonne image			
47	Nous avons suffisamment d'alliés dans les autres secteurs de l'entreprise pour faire avancer nos projets de manière efficace			

48	L'équipe rend ses succès visibles auprès des autres équipes			
Gestion du changement				
49	L'équipe anticipe de manière judicieuse les changements à venir			
50	Les membres de l'équipe gèrent les périodes d'incertitude de manière constructive			
51	Durant une période de changement, les membres de l'équipe ont confiance de pouvoir apprendre sans crainte de faire des erreurs			
52	Les membres de l'équipe sont globalement ouverts aux changements: ils prennent des risques et expérimentent de nouvelles manières de faire			
53	Avant de mettre en œuvre un changement, les membres de l'équipe tirent les leçons de leurs expériences antérieures			
54	Au besoin, le responsable utilise des méthodes appropriées pour mettre en œuvre un changement			
Créativité				
55	Dans notre équipe, nous avons une culture qui favorise la créativité et l'expérimentation de nouvelles approches			
56	Les membres de l'équipe proposent des idées nouvelles pour sortir de la routine			
57	Le responsable encourage les approches innovatrices			
58	Notre équipe a développé des processus de travail créatifs, qui se sont avérés pratiques et qui nous aident à atteindre nos objectifs			
59	Nous réfléchissons régulièrement à la manière d'améliorer nos prestations et nos services			
60	Dans notre équipe, nous distinguons l'étape de génération d'idées nouvelles et celle de l'évaluation de ces idées, afin de ne pas bloquer le processus créatif			

Résolution de conflits				
61	Le responsable encourage les membres de son équipe à résoudre les problèmes à leur niveau			
62	Les membres de l'équipe perçoivent les conflits comme une opportunité d'amélioration, et non comme une menace			
63	Les membres de l'équipe osent aborder franchement les situations conflictuelles			
64	Les membres de l'équipe expriment leurs besoins ainsi que leurs attentes et souhaits			
65	Les membres de l'équipe reconnaissent ouvertement quand ils font une erreur et visent ensuite à résoudre les difficultés rencontrées			
66	Dans les situations de conflits, l'équipe recherche des moyens constructifs permettant de trouver des solutions aux problèmes			

Synthèse des résultats

Calculez le nombre de points par rubrique au moyen de l'échelle suivante:

	Un peu plus	Bien davantage
0 point	1 point	2 points

Reportez le nombre total de points dans le tableau ci-dessous.

Si vous demandez aux différents membres de l'équipe de remplir le questionnaire, indiquez leurs résultats dans la 3^{ème} colonne du tableau ci-dessous. Cet exercice vous permet de connaître les différentes perceptions et de pouvoir aborder les écarts de perception avec les membres de votre équipe.

Paramètres	Perspective du responsable de l'équipe	Perspective des membres de l'équipe	Remarques
Conduite de l'équipe			
Compétences de l'équipe			
Performances			
Engagement des membres de l'équipe			
Ambiance au sein de l'équipe			
Organisation du travail			
Collaboration avec les autres équipes de l'entreprise			
Gestion du changement			
Créativité			
Résolution des conflits			

Lorsque vous avez répondu 😊 en évaluant un paramètre, vous indiquez votre satisfaction par rapport à ce paramètre : l'équipe peut continuer sur cette voie, tout fonctionne bien.

Par « un peu plus », vous indiquez qu'il vaut la peine de renforcer ce paramètre.

Par « bien davantage » vous indiquez qu'il serait utile de renforcer fortement ce paramètre pour rendre l'équipe plus performante.

Plus le total de chaque rubrique est élevé, plus le potentiel d'optimisation de ce paramètre est donc grand.

A partir de cette constatation, comment continuer?

1. Repérez les 3-4 axes remportant le plus de points.

.....
.....

2. Choisissez l'axe prioritaire sur lequel vous allez concentrer votre énergie.

Pour choisir l'axe prioritaire, déterminez quelle amélioration apportera la plus grande valeur ajoutée à votre équipe et aura l'impact positif le plus grand dans votre situation actuelle.

.....

3. Définissez un objectif spécifique et mesurable vous permettant de renforcer le paramètre prioritaire que vous avez choisi.

.....

4. Définissez un plan d'action avec des mesures concrètes et le délai que vous vous fixez pour atteindre l'objectif.

.....
.....
.....

Je vous souhaite beaucoup de plaisir dans votre démarche et j'espère que vous aurez bientôt de nouveaux succès à fêter !