

université
de **BORDEAUX**

Colloque ADF

Atelier « mobiliser les hommes »

Les groupes (matin)

Groupe 1 (Véronique)

1. ASSEMAT Christelle
2. BENEZET Sabine
3. BLOND Thierry
4. BRANCHEREAU Hervé
5. BUSQUET PARETS Cristina
6. CAMPET Cécile
7. CARPENTIER Brigitte
8. CHABROT Eliane
9. CORDIER Alain
10. COREIA Lucie
11. COUNIL Christine
12. DACOSTA Hélène
13. DELLARD Catherine
14. DUTHEIL Valérie

Lien zoom : <https://u-bordeaux-fr.zoom.us/j/86163025950?pwd=d09mRW-RiMwIncWhCUXVyaXd3b3dFUT09>

Groupe 1 (Maud)

1. FELDIS Nathalie
2. GOULET BRIGITTE
3. HABASQUE Marie-Hélène
4. HERNU Valérie
5. HESPEL Olivier
6. LAGEAT Valérie
7. MANACH Yannick
8. MARIE Coraline
9. NAVARRO ANNE
10. ONILLON SARAH
11. PERROT Anne-Sophie
12. ROUX Florence
13. SCORDEL ALAIN
14. VIACROZE Sophie

Lien zoom : <https://u-bordeaux-fr.zoom.us/j/81976120191?pwd=WIRhbDB3cFVsQkZCTjZRV2hhR2M4UT09>

Les groupes (après-midi)

Groupe 1 (Véronique)

1. ANDRIAMIANDRA Onja
2. BLANQUART Sophie
3. BORDAS Aurélie
4. BOURGINE SERGE
5. BRIEZ Nathalie
6. CHAABNIA Oiasfi
7. CLEMENT-NOLLEN Marielle
8. DAILLOUX philippe
9. DESNOUES Fabienne
10. GOYAU Grégory
11. HATHAT Lynda

Lien zoom : <https://u-bordeaux-fr.zoom.us/j/86163025950?pwd=d09mRWRiMlincWhCUXVyaXd3b3dFUT09>

Groupe 1 (Maud)

1. HUSS Lisa
2. JUMEL Bruno
3. KHATRI Magali
4. LE NY Mathieu
5. MARNEFFE Thierry
6. NORBERTI Anne-Catherine
7. PAPI Fabien
8. PROENCA Bruno
9. SINFORT Laurence
10. VERNEAU Audrey

Lien zoom : <https://u-bordeaux-fr.zoom.us/j/81976120191?pwd=WIRhbDB3cFVsQkZCTjZRV2hhR2M4UT09>

Préambule



Objectifs de l'atelier

Qui sommes-nous ?

Format proposé pour cette atelier

L'approche Belbin

L'approche Belbin : qu'est-ce que c'est ?

- Meredith Belbin est un psychosociologue britannique spécialiste du management d'équipe et créateur d'un inventaire de comportement (en) qui met en évidence les neuf rôles clés nécessaires au bon fonctionnement d'une équipe de résolution de problème.
- Les comportements contribuant à la réussite de l'équipe peuvent être déclinés en neuf rôles :
 - Trois rôles orientés sur la réflexion : PRiseur, CoNcepteur, EXpert
 - Trois rôles orientés sur l'action : ORganisateur, ProPulseur, PErfectionneur
 - Trois rôles orientés sur la relation : ProMoteur, COordinateur, Soutien
- Le même rôle peut être endossé dans des contextes professionnels donnés par des personnalités totalement distinctes.

L'approche Belbin : à quoi ça sert ?

La méthode des Rôles en Equipe Belbin permet d'identifier les points forts et les points faibles des individus en fonction de leur comportement sur le lieu de travail.

Meredith Belbin définit un rôle en équipe comme une « tendance à agir, contribuer et agir avec les autres de manière particulière »

Cette méthode permet :

- D'établir des relations de travail productives
- De sélectionner et de développer des équipes hautement performantes
- De favoriser une confiance et une compréhension mutuelles
- De faciliter les processus de recrutement

L'approche Belbin : les principes à retenir



Il faut distinguer le rôle en équipe d'un individu et son rôle fonctionnel,

Nul n'est parfait mais une équipe peut l'être

- Une équipe performante peut produire une qualité et une quantité de travail bien supérieures à la somme de ce qu'auraient pu produire des individus chacun de leur côté.

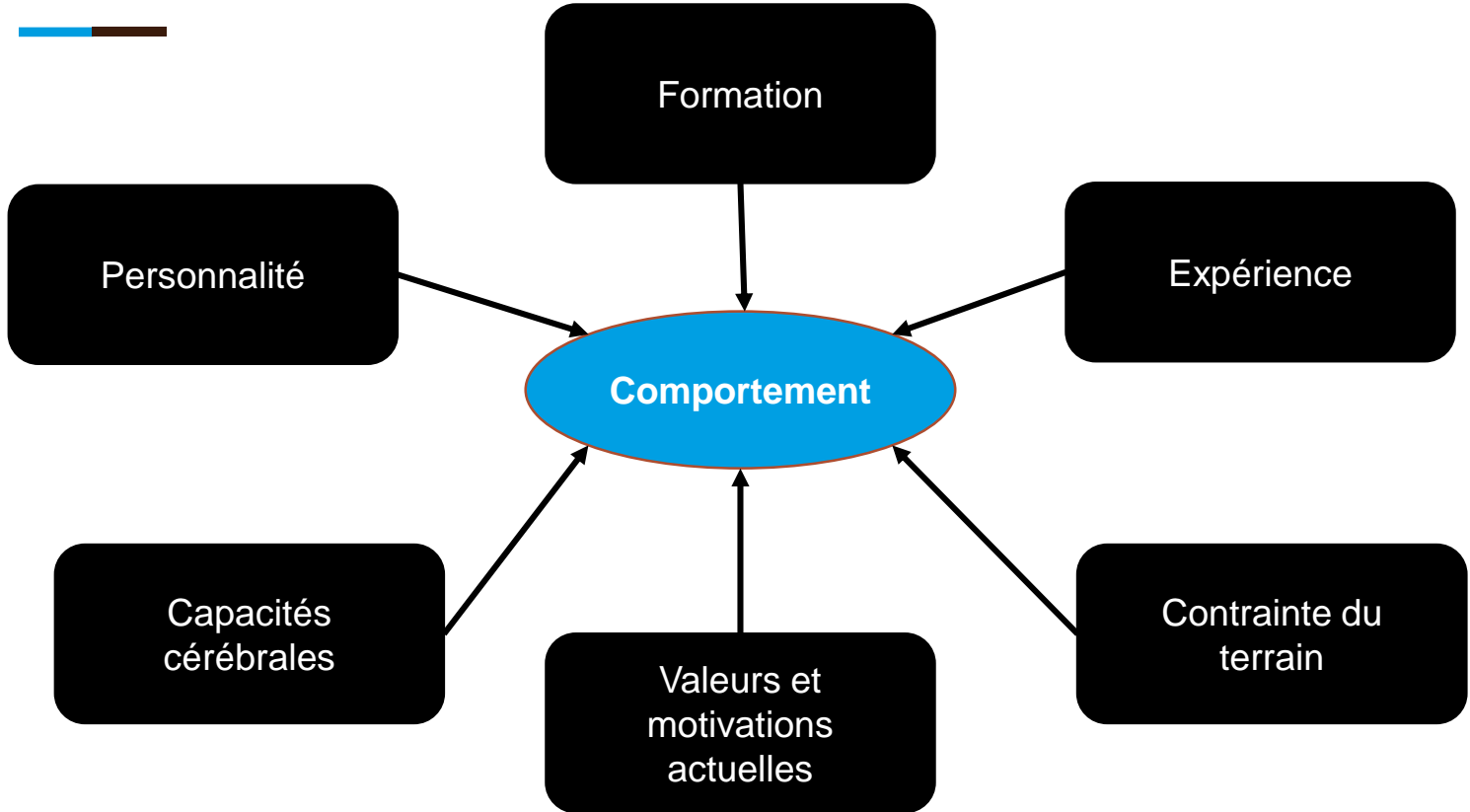
Un groupe d'individus n'est pas une équipe !

- Mais le simple rassemblement d'individus n'est pas suffisant pour créer une véritable équipe, même si on leur demande leur accord pour travailler ensemble.
- La performance d'une équipe dépend de l'équilibre des rôles tenus par chacun de ses membres. En effet, c'est dans la diversité des approches qu'elle est capable de fournir que réside la véritable force d'une équipe.










Des forces individuelles similaires offrent peu d'atout collectif

- Meme cerveau = même réponse
- si tous les membres de l'équipe sont guidés par les mêmes aspirations dans leur travail collectif, cela excite leur rivalité et détruit ainsi les liens de coopération mutuelle et le fonctionnement complémentaire dont dépend finalement le succès de l'équipe
- Une équipe performante est composée d'individus aux rôles contrastés et complémentaires » La compatibilité des membres dans une équipe est cruciale pour son efficacité. C'est une question qui a autant d'importance que de savoir si les membres d'une équipe sont doués techniquement

Approche Belbin : comment se construit le comportement



Les neufs profils Belbin

<u>Rôles de Réflexion</u>		
	le Concepteur	aime aborder les problèmes par un angle différent et générer des idées
	le Priseur	aborde la vision d'ensemble et analyse de façon judicieuse
	le Spécialiste	préfère creuser un sujet en profondeur et privilégie la connaissance
<u>Rôles d'Action</u>		
	l'Organisateur	transforme les idées en plans et processus concrets
	le Propulseur	recentre avec énergie l'équipe sur l'objectif
	le Perfectionneur	se préoccupe de tous les détails et permet d'éviter des erreurs stupides
<u>Rôles de Relation</u>		
	le Coordinateur	fait circuler les informations et facilite l'attribution des tâches
	le Soutien	met "des gouttes d'huile" dans les rouages relationnels et favorise une bonne ambiance
	le Promoteur	réseaute avec enthousiasme et amène des ressources extérieures.

La sociodynamique

Quelques définitions

Qu'est-ce que la sociodynamique?

La sociodynamique est une méthode pragmatique, permettant de :

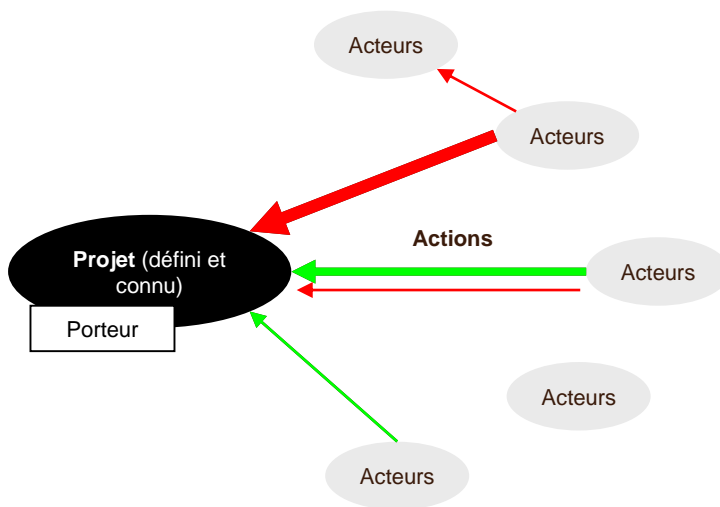
- Comprendre les relations entre les acteurs, → la carte des partenaires
- Et développer leur action, → la stratégie des alliés
- Dans le cadre d'un projet.

Face à un projet qui vient nécessairement perturber « l'ordre établi », les acteurs déploient une énergie plus ou moins importante.

On entend par énergie, les actions entreprises par les acteurs (et non les prises de position ou attitudes) > objectivité

L'énergie se manifeste en faveur du projet (**synergie**) ou en opposition au projet (**antagonisme**).

Un acteur déploie simultanément de la synergie et de l'antagonisme.

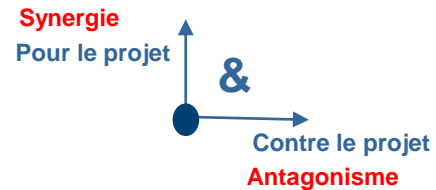


Quelques définitions

Un changement de grille de lecture :



Ce que l'on pense en général d'un collaborateur



L'analyse socio dynamique

La carte des partenaires

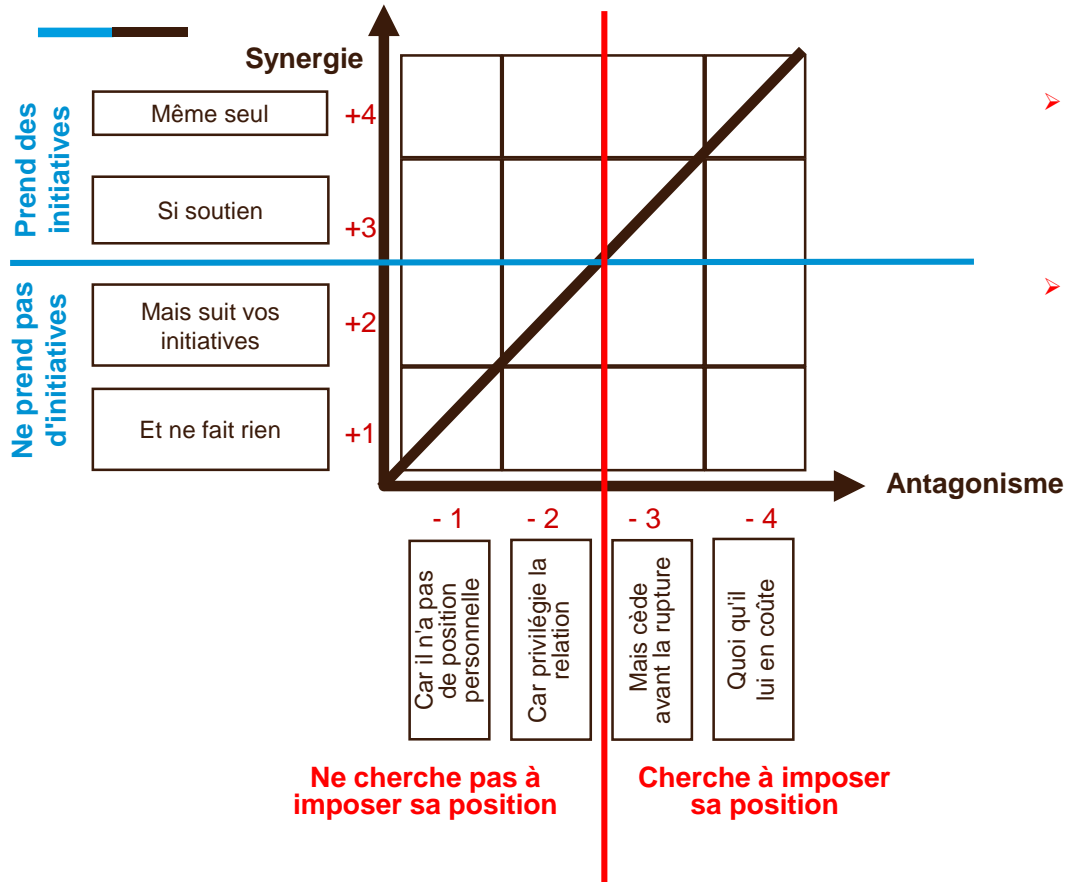
Ses principes : la carte des partenaires...

... permet d'évaluer le potentiel de son équipe sur un projet donné et d'identifier

- les acteurs convaincus par les bénéfices du projet et sur lesquels on pourra s'appuyer
- ceux qui ont encore besoin d'être convaincus des bénéfices du projet
- les acteurs qui doutent du bien-fondé du projet, voire qui ont un projet concurrent

... donne donc une cartographie d'un collectif valable à un instant t sur un projet donné

La carte des partenaires



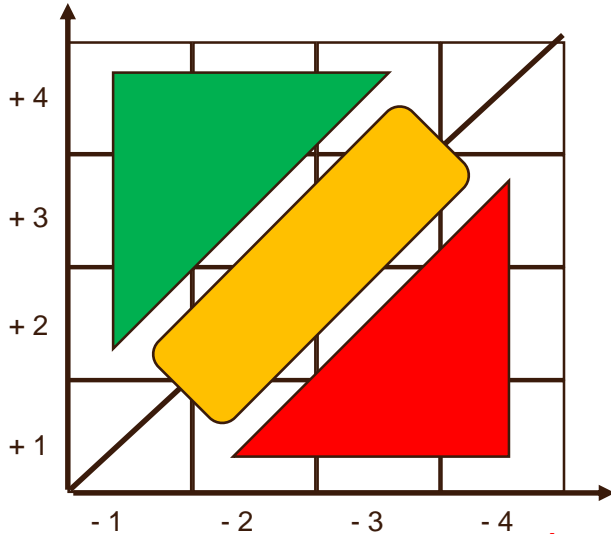
➤ La synergie et l'antagonisme déployés par les acteurs portent **sur un projet défini et connu**.

➤ La répartition entre synergie et antagonisme est une donnée évolutive. La carte des partenaires est **une photographie à un instant T**.

La carte des partenaires



Synergie



Antagonisme



Les acteurs dont le niveau de synergie est supérieur au niveau d'antagonisme (au dessus de la diagonale) sont considérés comme des **alliés** du projet.



Les acteurs dont le niveau d'antagonisme est supérieur au niveau de synergie (en dessous de la diagonale) sont considérés comme **opposants** au projet.

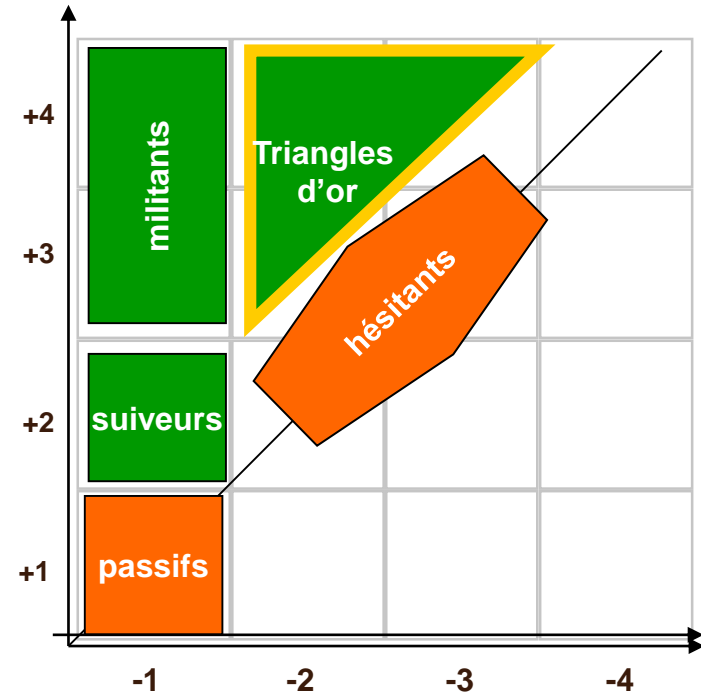


Les acteurs manifestant un niveau équivalent de synergie et d'antagonisme ne sont ni alliés ni opposants. Ce sont les **hésitants**. L'évolution de leur positionnement est l'enjeu de la sociodynamique.

La carte des partenaires

Au-dessus de / sur la diagonale

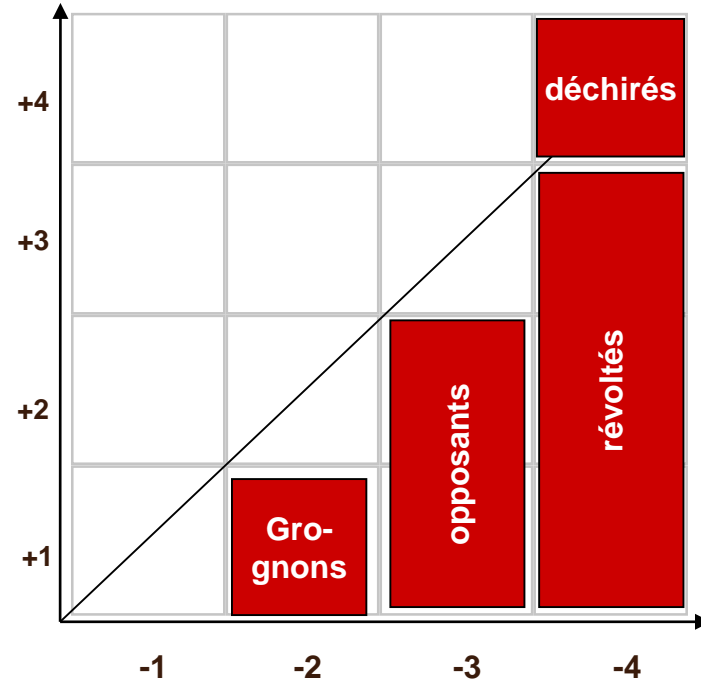
- Les **triangles d'or** (+4,-2)(+4,-3)(+3,-2) : Très synergiques mais affichant un véritable antagonisme. En phase avec l'objectif, ils critiquent les moyens et proposent de précieuses adaptations. Ils disposent d'une forte crédibilité.
- Les **militants** (+4,-1)(+3,-1) : Très synergiques ils manquent cruellement d'antagonisme. Ils sont parfois investis du titre peu flatteur de « beni-oui-oui ».
- Les **suiveurs** (+2,-1) : Le projet suscite chez eux juste l'énergie de suivre, ils ne prennent aucune initiative.
- Les **hésitants** (+2,-2)(+3,-3) : Ils s'intéressent au projet au point de prendre parfois des initiatives ou de s'y opposer. Leur position est très évolutive. Ils sont un réel enjeu pour emporter l'adhésion du groupe.
- Les **passifs** (+1,-1) : Le projet ne suscite pas chez eux d'énergie, il ne rejoint pas leurs préoccupations.



La carte des partenaires

En dessous de la diagonale

- Les **grognons** (+1,-2) : Ils ne déploient aucune énergie en faveur du projet. En revanche leurs critiques sont fréquentes et ils mettent en avant de nombreuses conditions.
- Les **opposants** (+1,-3)(+2,-3) : Leur synergie est faible même si elle existe parfois. Leur antagonisme est fort et se heurte à nos objectifs, sans toutefois aller jusqu'à la rupture.
- Les **révoltés** (+1,-4)(+2,-4)(+3,-4) : Leur faible synergie s'efface totalement devant la force de leur antagonisme qui les amène à refuser le compromis.
- Les **déchirés** (+4,-4) : Très synergiques ils pourraient passer pour des alliés mais leur fort antagonisme les rend imprévisibles et dangereux.



La stratégie des alliés

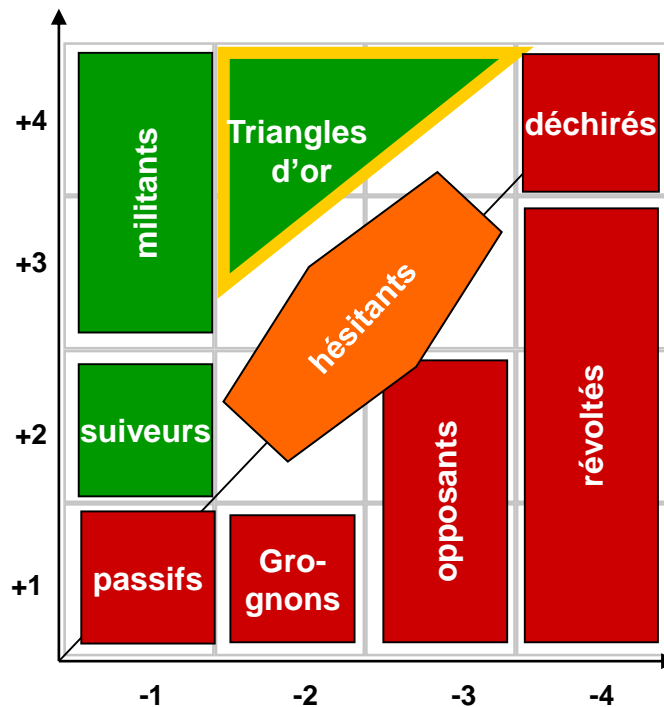
Le jeu naturel des acteurs

Un projet vient nécessairement perturber l'ordre établi.

Face au changement, quatre attitudes possibles : **l'enthousiasme** (militants, triangles d'or, suiveurs), **l'intérêt** (hésitants), **le désintérêt** (passifs) et **l'opposition** (grognons, opposants et révoltés).

L'enthousiasme s'exprime peu et de façon désorganisée.

En revanche, l'opposition s'organise et s'exprime fortement. Elle prépare des arguments convaincants et entraîne hésitants et passifs.



La délégation

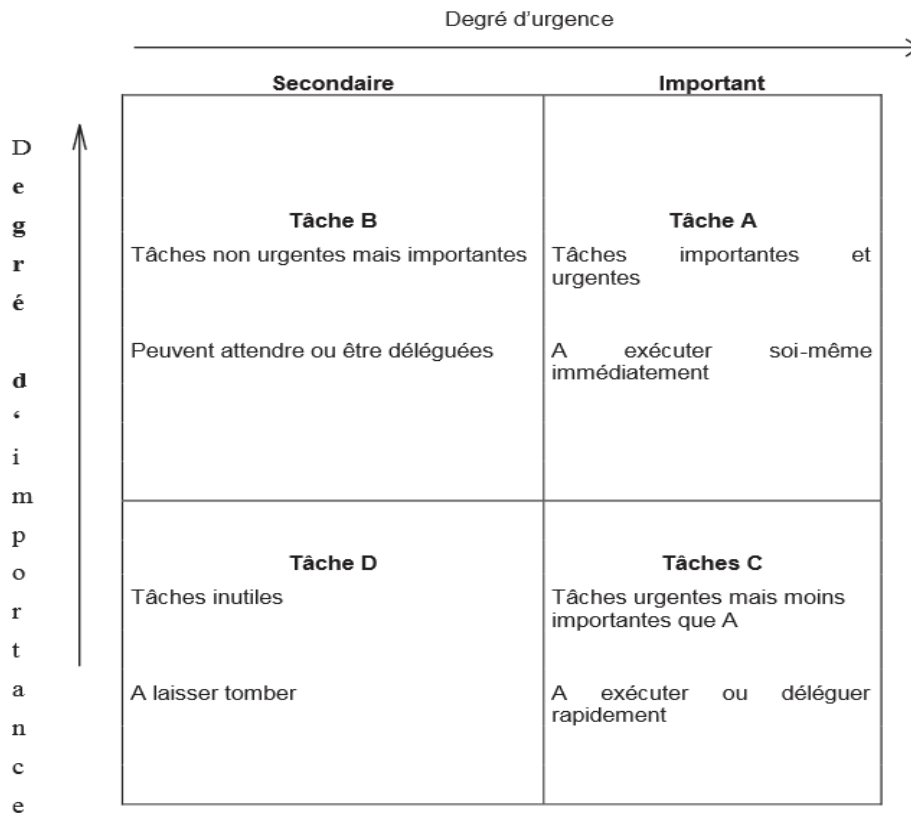
Selon quels critères doit-on déléguer ?

5 critères majeurs :

1. Niveau de compétence
2. Niveau de motivation
3. Temps disponible : le vôtre ET celui du collaborateur
4. Degré d'urgence de la tâche / mission
5. Niveau d'importance de la tâche

Identifier les tâches « déléguables »

La matrice d'Eisenhower



Les modalités de délégation

La matrice d'autonomie

