

TEAM BUILDING EXPRESS



Dans un contexte où la pression, la complexité et la vitesse sont devenues la norme, le travail d'équipe est plus que jamais un levier stratégique de performance durable et de fidélisation.

Cette fiche accompagne le mini-podcast que vous venez d'écouter. Elle a été conçue comme un outil d'entreprise simple, concret et immédiatement applicable, pour vous permettre de renforcer vos équipes sans y consacrer un temps excessif, ni entrer dans des dynamiques de reproches ou de tensions.

L'approche que je vous propose repose sur une conviction forte : lorsque chacun améliore consciemment son propre comportement, le collectif s'élève naturellement.

Je vous invite à utiliser ce processus avec curiosité, ouverture et engagement.

Les résultats sont souvent rapides... et durables.

Nathalie Navarro

Public concerné

- Dirigeants d'entreprises
 - CEO et membres de COMEX / CODIR
 - Managers d'équipes opérationnelles
 - Responsables de projets transverses
-

Objectifs

- Libérer la parole dans un cadre sécurisé
 - Améliorer la qualité de la communication
 - Renforcer la coopération et la responsabilité collective
 - Clarifier les rôles et les attentes
 - Créer un engagement individuel et collectif, sans perte de temps
-

Format :

- Déroulé en 6 étapes
- Animation du protocole complet : 1h30
- Groupe idéal - 6 personnes (modulable)

Philosophie :

Pragmatique, humaine, orientée comportements concrets et engagement durable.

Rôles des intervenants

Le Leader

- Porte la dynamique et le cadre
- Reformule, valorise et engage
- Ne gère pas les données ni les chiffres

Le Facilitateur (recommandé)

- Personne neutre, non impliquée directement dans l'équipe
 - Collecte les données
 - Note les comportements et priorités
 - Garantit le respect du cadre et du temps de séance
-

Conditions de réussite

- Présence d'un facilitateur externe (coach, consultant, intervenant neutre)
- Engagement visible du dirigeant
- Confidentialité des réponses individuelles
- Discipline dans le suivi mensuel



LES PRINCIPES CLES DE LA METHODE

- **Simplicité** : un processus court, clair et mesurable
- **Neutralité** : utilisation d'un facilitateur externe
- **Responsabilisation** : chacun agit sur son propre comportement
- **Orientation future** : aucun feedback sur un vécu passé
- **Suivi régulier** : ancrage des changements dans le temps

LES 6 ÉTAPES DU PROCESSUS

1. Instaurer un cadre sécurisant et mobilisateur
2. Évaluer le fonctionnement actuel de l'équipe
3. Définir un objectif collectif de progression
4. Identifier et prioriser les comportements clés
5. Ancrer les engagements individuels et collectifs
6. Mettre en place un suivi pour une amélioration continue

É T A P E 1

◆ POSER LE CADRE (5 minutes)

Objectif

Installer un cadre clair, sécurisant et mobilisateur.

Consigne Leader (à dire telle quelle ou adaptée)

« Je vous propose aujourd'hui une séance de **Team-Building Express** visant à développer une dynamique de communication positive au sein de notre équipe.

Chacun dispose d'une feuille et d'un stylo pour prendre des notes.
Avant de commencer, avez-vous des questions ? »

Points de vigilance

- Clarté du cadre
- Neutralité
- Posture d'écoute

👉 Rappel clé :

Votre rôle est de porter la dynamique, pas d'analyser les chiffres.

Suggestions du Coach

Avant de lancer un processus de développement d'équipe, il est légitime de déterminer si celle-ci estime que le travail collectif est à la fois important et nécessaire.

Certaines personnes peuvent dépendre du même manager, mais n'avoir que peu de raisons de travailler de manière interactive en tant que team.

D'autres groupes peuvent considérer que cette approche altruiste est fondamentale, mais considèrent que l'équipe fonctionne déjà harmonieusement.

Selon eux, une activité de team building serait donc une perte de temps.

É T A P E 2

◆ MESURER LA PERCEPTION DU TRAVAIL D'ÉQUIPE (10 minutes)

Objectif

Créer une prise de conscience collective.

Exercice individuel (confidentiel)

Commencer par demander à tous les membres de l'équipe d'enregistrer de manière confidentielle leurs réponses individuelles à deux questions :

- (1) « Sur une échelle de 1 à 10 (10 étant l'idéal), actuellement, peut-on considérer que nous travaillons bien tous ensemble ? »,
- (2) « Sur une échelle de 1 à 10, quel niveau devons-nous atteindre afin d'optimiser notre travail d'équipe ? »

Rôle du facilitateur

- Collecter les réponses
- Calculer les moyennes
- Les restituer simplement

Point pédagogique

L'évaluation porte sur :

- La collaboration
- La coordination
- La qualité du travail d'équipe

📌 Constat fréquent :

- Un écart moyen de 3 points (ex. 5 → 8)
- C'est normal et sain

É T A P E 3

◆ IDENTIFIER L'ECART A COMBLER (5 minutes)

Objectif

Transformer un constat en objectif.

Consigne Leader

Féliciter l'équipe

Nommer l'écart clairement :

« Nous sommes à présent tous d'accord ! De 5, nous voulons atteindre 8.
L'objectif est clair : combler ce différentiel ! »

👉 L'écart devient **un levier de progression**, jamais une critique.

Suggestion du Coach

Demander au facilitateur de calculer les résultats et en discuter avec l'équipe.
Si les participants estiment que l'écart entre l'efficacité actuelle et celle requise indique la nécessité d'un travail de développement collectif, il devient dès lors nécessaire de passer à l'étape suivante du processus.

É T A P E 4

◆ IDENTIFIER LES COMPORTEMENTS CLES (15 minutes)

Objectif

Identifier un comportement prioritaire, concret et actionnable.

Exercice individuel

Chaque participant note 1 ou 2 comportements précis à améliorer.

✗ **Eviter** (le trop vague) :

- Mieux communiquer
- Être plus respectueux
- Etc

✓ **Privilégier** (l'observable)

Règle fondamentale

⊘ On ne parle jamais d'individus

✓ On évoque uniquement des comportements

Rôle du facilitateur

- Noter toutes les propositions sur un tableau
- Aider l'équipe à prioriser un seul comportement clé

Rôle du leader

Reformuler l'engagement collectif :

« Nous nous engageons tous à améliorer : ... »

Suggestions du Coach.

Aider les membres de l'équipe à prioriser l'ensemble des comportements inscrits sur les tableaux (beaucoup seront identiques ou similaires) et, par consensus, déterminer le plus important à modifier (pour l'ensemble des participants).

É T A P E 5

◆ FOCUS FUTUR ET SPEEDFORWARD (20 minutes)

Objectif

Ancrer l'engagement dans l'action et l'avenir.

Reformulation du Leader / Ancrage

« Nous avons décidé de clarifier les périmètres de responsabilité afin de renforcer le travail d'équipe sans perte de temps, et passer de 5 à 8. »

Exercice écrit

Chaque participant complète puis lit à voix haute :

1. Pour que les responsabilités soient claires à l'avenir, j'aurais besoin que...
2. Pour assumer pleinement mes responsabilités, j'aimerais/j'ai besoin ...

Règles

- Lecture à voix haute
- Écoute silencieuse
- Aucun commentaire
- Remerciement systématique de chaque participant

Bénéfice :

- Engagement individuel sans crainte de jugement.

Suggestions du Coach

Demander à chacun de mener un dialogue en tête-à-tête avec les autres. Au cours de ces échanges, chaque membre demandera à son ou sa collègue de suggérer deux axes de changement comportemental personnel qui aideront l'équipe à combler l'écart entre la situation actuelle et l'objectif souhaité. Ces dialogues ont lieu simultanément et durent environ cinq minutes chacun.

Par exemple : s'il y a six membres dans l'équipe, chaque individu participera brièvement à cinq tête-à-tête.

É T A P E 6

◆ LE SUIVI :

Répéter - Ajuster - Encourager (10 minutes)

Objectif

Transformer l'essai en performance durable.

Principe

Tel un coach sportif : Répéter - Ajuster - Encourager

Rituel recommandé

☞ 30 minutes par mois avec l'équipe pour :

- Faire le point
- Ajuster les comportements
- Projeter la suite

Suggestions du Coach

Proposer à chaque participant de reprendre la liste des changements comportementaux évoqués et de choisir celui qui lui semble le plus pertinent et le plus utile afin d'améliorer sa contribution au sein de l'équipe.

Dans un second temps, inviter le groupe à partager de manière brève et constructive les attitudes qui pourraient être bénéfiques à tous, et renforcer ainsi l'efficacité collective dans la durée.

Ce travail permettra d'identifier :

- **Un comportement clé commun**, adopté par l'ensemble des membres de l'équipe,
- **Un comportement clé personnel**, issu des retours des autres participants,
- **Un comportement global** efficace, représentant la posture attendue de chacun en tant que membre actif et engagé de l'équipe.

✨ LES REGLES D'OR DU COACHING PROFESSIONNEL A L'ISSUE D'UN ACCOMPAGNEMENT DE TEAM BUILDING

🏆 Règle d'Or n°1 – Installer une culture du feedback responsable

“Lors d’une réunion d’équipe, invitez chaque membre à partager ses ressentis et enseignements clés issus de l’expérience coaching.”

- “Le feedback devient ainsi un levier de progrès et non un jugement.”

🏆 Règle d'Or n°2 – Observer et piloter la dynamique collective

“Analysez ensemble les résultats de synthèse et facilitez une réflexion sur le comportement global de l’équipe, au-delà des individualités.

Renforcez délibérément le comportement clé sélectionné collectivement, afin d’augmenter l’efficacité du travail d’équipe.”

- “En tant que dirigeant ou manager, reconnaissez explicitement les progrès observés et maintenez le cap sur les comportements à incarner durablement.”

🏆 Règle d'Or n°3 – Ancrer les progrès dans la durée

“Encouragez chaque membre de l’équipe à instaurer des temps mensuels courts de “rapport d’avancement” avec l’ensemble de ses collègues.”

- “La discipline relationnelle est la condition d’une transformation durable. Une mini-enquête est réadministrée à 6 - 8 et 12 mois afin de mesurer objectivement l’évolution.”

🏆 Règle d'Or n°4 – Mesurer, célébrer et reconnaître

Un an après le démarrage du processus, organisez une session de synthèse pour analyser les résultats finaux et évaluer l’écart entre :

- « Là où vous en étiez »
- « Là où vous en êtes aujourd’hui »
- « Là où vous souhaitez aller »

Comparez ces résultats avec les évaluations initiales. Lorsqu'un engagement sincère et discipliné a été respecté, les progrès en matière de travail d'équipe sont presque toujours significatifs.

Accordez une reconnaissance collective et invitez chaque membre, en tête-à-tête, à valoriser les évolutions comportementales observées chez ses collègues.

Règle d'Or n°5 – Savoir poursuivre... ou savoir conclure

Interrogez l'équipe sur la pertinence de poursuivre un travail de développement collectif pour l'année à venir.

- Si un approfondissement est jugé utile : le processus se poursuit
- Si l'équipe estime avoir atteint son objectif : déclarez la victoire et passez à la suite.

*Un leader efficace sait
quand renforcer...
et quand laisser
l'autonomie s'installer.*



EN CONCLUSION ...

Je recommande ce processus parce qu'il génère un retour sur investissement rapide et mesurable, tout en respectant vos contraintes de temps et d'efficacité.

En agissant directement sur les comportements managériaux clés, il contribue à :

- Réduire les frictions relationnelles et les conflits latents
- Diminuer l'absentéisme et le turnover
- Améliorer l'engagement, la coopération et la qualité des décisions
- Renforcer l'efficacité managériale et la performance opérationnelle

Son format ciblé, basé sur des feedbacks courts et réguliers, limite le temps improductif et accélère l'ancrage des comportements attendus.

Chaque action engagée produit un impact observable sur le climat de travail et les résultats collectifs.

L'investissement est maîtrisé.

Le risque est faible.

Le gain potentiel est élevé : un capital humain mieux aligné, plus responsable, et une équipe qui devient un véritable levier de création de valeur durable pour votre organisation.

