



Eksento Inc.

savoir • faire • être

Lorsqu'une équipe est dans l'œil de l'ouragan...

Si vous y pensez bien, la toute première équipe dont nous faisons partie est notre famille d'origine — en fait, grâce à cette unité familiale, nous développons notre système de valeurs fondamentales et le comportement essentiel à adopter au sein d'un groupe. Nous y apprenons à partager et à nous soutenir les uns les autres en périodes de difficulté. Nous y acquérons des compétences sociales de base et des techniques de règlement des conflits.

Si tout va bien, nous apprenons, en famille, à assumer tour à tour le leadership, à négocier en toute bonne foi, à collaborer, à céder ou à faire des compromis. Idéalement, nous apprenons à adopter la meilleure attitude possible avant, pendant et après un conflit. Euh...vraiment?

Repensez-y un peu. Revoyez-vous au sein de votre famille. Comment les conflits se réglaient-ils généralement? Quelle était l'attitude de vos parents en situation de conflit? Quel rôle assumiez-vous pendant les conflits de famille? Contestateur? Gardien de la paix? Confrontateur? Même à ce tout jeune âge, votre style de règlement des conflits se définissait déjà.

Tout comme les anciennes rivalités de famille, les tendances relationnelles que crée un milieu de travail nous confrontent à des réalités de notre enfance qui demeurent non réglées. Dans notre vie d'adultes, nous avons appris à nous exprimer de manière plus complexe et à agir avec plus de subtilité, mais en fait, nous *continuons*, sans nous en rendre compte, à affronter nos parents et nos frères et sœurs. « Nous effectuons tous un transfert; il s'agit de savoir à quel point la personne est

PRISE DE CONSCIENCE



LEÇONS D'ÉQUIPE

QUE NOUS ENSEIGNENT LES OIES SAUVAGES

-Auteur inconnu-

Fait n° 1 : Les oies sauvages volent en « V ». Cette coopération permet à toute la volée de parcourir une distance d'au moins 71 pour cent plus longue que celle qu'un oiseau parcourrait tout seul.

Leçon apprise : Les gens qui cheminent ensemble dans une même direction atteignent leur but plus rapidement et plus facilement, parce qu'ils s'appuient sur la force les uns des autres.

Fait n° 2 : Lorsqu'un oiseau abandonne la formation, il se heurte à la résistance de l'air et se prive des avantages de voler avec les autres.

Leçon apprise : Si nous sommes aussi sages que les oies sauvages, nous demeurerons en formation avec ceux qui ont déjà avancé plus loin que nous, et nous accepterons leur aide tout en offrant la nôtre aux autres.

Fait n° 3 : Lorsque l'oiseau de tête est fatigué, il réintègre la formation et un autre prend la relève.

Leçon apprise : Il nous est avantageux d'assumer tour à tour les tâches ardues et de partager le leadership.

Fait n° 4 : Les oies qui sont à l'arrière s'égosillent pour encourager celles de l'avant et les aider à maintenir leur vitesse de croisière.

Leçon apprise : Veillons à ce que nos égosillements depuis l'arrière soient uniquement des cris d'encouragement.



prisonnière de ces façons de faire » écrit K. Eisold dans le *Harvard Business Review*, janvier 2004, p. 22 (Traduction libre).

Avez-vous pris l'habitude de réagir d'une manière agressive et même, est-ce qu'il vous arrive d'exploser? Ou alors, refusez-vous de reconnaître l'existence du conflit et de votre colère? Avez-vous de la peine à vous exprimer adéquatement? Selon vous, que pensent les membres de votre équipe de vos compétences de règlement de conflits?

Vous connaissez sûrement l'expression en anglais « There is no I in team ». En effet, le « nous » collectif doit avoir la priorité sur le « je » individuel au sein d'une équipe tout en permettant au « je » d'exister et de s'exprimer.

Le modèle de formation de l'équipe de Tuckman indique que l'évolution d'une équipe traverse quatre étapes : formation, tension, union, exécution. Si votre équipe est « emprisonnée » dans la phase tempétueuse (refus de l'autorité, conflits continuels à propos de l'identité et des objectifs de l'équipe, buts, rôles, etc.), il serait bon de voir si vous, à titre de membre de l'équipe, contribuez à faire empirer le problème ou à le résoudre afin de faire progresser votre équipe.

Association rapide — Qu'est-ce qui vous vient à l'esprit en pensant au mot c-o-n-f-l-i-t?

Si vous associez automatiquement le conflit à de la frustration, du mécontentement, de la peine, une perte, de la crainte ou des problèmes, le moment est peut-être venu de mettre à jour votre attitude face à la notion de conflit et que vous en reconnaissiez l'aspect positif. Le conflit peut devenir :

- ✚ Une occasion d'apporter de la transformation et du changement;
- ✚ Une occasion de créer un milieu permettant d'exprimer des « vérités délicates » en toute sécurité;
- ✚ La voie vers des rapports honnêtes, sincères et, par conséquent, plus satisfaisants.

PENSEZ-Y BIEN

Appliquez-vous la *philosophie des oies sauvages* dans votre lieu de travail? Apportez-vous une contribution à la solution, ou aux problèmes de votre équipe?



À NOTER...

Un nouvel atelier!

Appelez-nous pour réserver un nouvel atelier passionnant pour votre équipe.

Sujet

Utiliser les forces de la personnalité pour bâtir des relations efficaces et résoudre des conflits en milieu de travail

Animateur : Guy Thérooux, Instructeur IFP® qualifié

L'inventaire de déploiement des forces de la personnalité (*Strength Deployment Inventory®*, *SDI*) aide les gens à établir de meilleurs rapports et à gérer plus efficacement les conflits. Êtes-vous Bleu, Vert, ou Rouge?

L'IFP® est un instrument motivationnel qui permet d'examiner les raisons qui motivent le comportement des gens ainsi que l'évolution de la motivation en situation de conflit. Quelle est votre séquence conflictuelle?

Les informations transmises lors de l'atelier s'appliquent tout de suite. Les participants se comprennent eux-mêmes et les autres et apprennent à mieux maîtriser le choix des comportements qu'ils adoptent — autant quand tout va bien qu'en période de conflit.

Un bulletin pour l'être humain au travail



Le présent bulletin a été préparé par Jeannine Ouellette,
directrice, Développement du curriculum

Visitez notre site Web pour y découvrir tous les services
offerts par Eksento dont la formation et le design
pédagogique, la planification stratégique et l'animation.
www.eksento.com

Téléphone : (613) 830-5712

Courriel : questions@eksento.com
www.eksento.com

Télec. : (613) 830-4598