

Le team-building est efficace à condition qu'il permette d'améliorer durablement le fonctionnement d'une équipe ou de mobiliser sur la durée les collaborateurs autour d'un projet

Il permet de mettre en mouvement les équipes et les organisations. La pérennité de ce mouvement dépend de l'anticipation qui aura été faite pour entretenir dans le temps cette dynamique

Entreprises en Mouvement propose une méthodologie éprouvée pour obtenir cette dynamique de façon durable

Dispositif type de construction d'un team-building

Chaque team-building est construit sur-mesure. Sa construction suit une méthode rigoureuse. *Exemple* pour un dispositif concernant une cinquantaine de personnes

Rencontre avec le manager

8 à 15 interviews individuelles
1 à 2 tables rondes (selon objectif du séminaire)

Débriefing avec le manager (et son équipe managériale s'il ya a lieu)
Première proposition de contenus

Modifications éventuelles des contenus

Validation du déroulement du séminaire
Calage sur le rôle de chacun
(supérieur, managers, 2EM)

Séminaire
1 à 2 jour(s)

Débriefing avec le manager ou l'équipe managériale
« Mise en main »

Un structuration rigoureuse pour un véritable travail de progrès



entreprises en mouvement

Un travail de cohésion d'équipe est durable s'il permet de dépasser des difficultés quotidiennes

1. Eviter l'effet parenthèse

Beaucoup de team buildings constituent des parenthèses éphémères trop exclusivement centrées sur le caractère décalé ou festif de l'animation. Des attentes sont alors créées puis déçues ce qui fait alors de ce moment un exercice contre productif.

2. Favoriser des comportements de coopération

Un moyen efficace de générer ces comportements est d'initier lors du séminaire un travail sur une problématique transversale. Cela évite l'effet « parenthèse ». En revanche, cela renforce l'exigence vis-à-vis du management de la structure : d'elle dépendra le suivi et l'enracinement du travail initié ou... la fermeture de la parenthèse.

3. S'attaquer à des problèmes opérationnels / se mobiliser autour d'un projet

Un team-building est durablement efficace s'il permet de résoudre concrètement des difficultés de fonctionnement ou des problèmes opérationnels. Il peut également avoir pour objectif la mobilisation autour d'un projet d'équipe fort.

Une clé de réussite réside dans l'identification des sujets de fond à traiter, au-delà de la dimension ludique ou festive du séminaire

La démarche « Entreprises en Mouvement » garantie le progrès collectif

1. Préparer l'intervention

Il va s'agir durant cette phase :

- d'identifier et d'explicitier avec le manager de l'équipe les objectifs qu'il assigne à ce séminaire ; de déterminer quel rôle il y joue, quel positionnement il adopte, quels messages il porte, ce sur quoi il veut faire travailler ses collaborateurs et quelle marge de manœuvre il leur laisse
- de mesurer la maturité des équipes au regard des problématiques identifiées par leur supérieur : conscience du diagnostic, d'actions d'amélioration possibles...
- de réaliser un travail de partage préalable avec l'ensemble du management de la structure (s'il y a lieu) autour du diagnostic réalisé par le manager et l'animateur. Il constitue en soi également un premier travail de cohésion qui développe la solidarité du management. Le positionnement de l'ensemble des managers peut être alors renforcé lors du séminaire

2. Construire le séminaire

Le séminaire est construit en étroite coopération avec le manager et, le cas échéant, son équipe managériale. Entreprises en Mouvement préconise une progression graduée et très rythmée. Les séquences en début de séminaire visent, par un éventuel aspect décalé, à gagner du temps en brisant la glace, en favorisant l'échange. Au fur et à mesure, les séquences s'orientent de plus en plus vers des travaux d'équipe autour du projet ou d'axes d'amélioration

3. Animer et faire progresser

L'animation est focalisée sur le rythme du séminaire et l'atteinte de ses objectifs. L'animateur est le garant de l'avancement et de la méthode. En revanche, tout élément de fond doit être porté par le management auprès des équipes. L'animateur peut alors avoir un rôle éventuel de soutien

4. Débriefing, « mettre en main »

Une fois le séminaire terminé, l'animateur remet au(x) manager(s) le résultat de l'exploitation des travaux réalisés en séance. C'est souvent la point de départ d'actions qui devront être suivies par l'équipe managériale.