

Jeux cadre Thiagi :

<http://www.thiagi.fr/thiagipedia/jeux-a-themes/travail-en-equipe/article/en-developpement>

Confiance

Jeu de pratique réflexive pour évaluer son niveau de confiance dans l'autre

Présentation

La confiance au sein d'une équipe dépend de différents facteurs, qu'il est intéressant d'étudier. Dans cette activité, les participants découvrent une liste de facteurs qui peuvent influencer (en positif ou en négatif) le niveau de confiance au sein d'une équipe, en discutent et mettent un ordre de priorité dans cette liste. Puis ils réfléchissent à leurs propres comportements de confiance (ou non) qu'ils mettent en pratique dans leur travail.

But

Prendre conscience de son propre niveau de confiance au sein d'une équipe

Participants

Minimum : 6
Maximum : 36
Optimum : 15 à 25

Temps

30 minutes

Matériel

Copie plastifiée de la fiche « Comment augmenter le niveau de confiance au sein d'une équipe » (un exemplaire par équipe).

Copie de la fiche « Comment augmenter le niveau de confiance au sein d'une équipe » (un exemplaire par personne).

Préparation :

Répartir les participants en équipes de 3 à 6 personnes (2 à 6 équipes)
Donner à chaque équipe une copie plastifiée de la fiche "Comment augmenter le niveau de confiance au sein d'une équipe"

Déroulé

- Lancer une discussion en équipe
 - Au sein de chaque équipe, demander aux participants de discuter des douze facteurs proposés sur la liste, et d'échanger entre eux sur leur manière personnelle d'interpréter et de réagir à ces facteurs.
 - Encourager les participants à relier ces facteurs à des exemples concrets en rapport avec leur travail.

- Fixer le temps de la discussion en équipe, par exemple 10 minutes.
- Distribuer les copies individuelles
 - Distribuer à chaque participant une copie individuelle, pliée en deux, de la même fiche « Comment augmenter le niveau de confiance au sein d'une équipe », de manière que la partie écrite soit cachée.
 - Expliquer aux participants qu'il se peut que l'un des facteurs soit coché sur certaines feuilles.
- Expliquer la signification du facteur coché
 - Demander à chaque participant de vérifier, discrètement, si l'un des facteurs est coché sur sa feuille.
 - Si l'un des facteurs est coché, faire en sorte, sans le dire et sans révéler quel est ce facteur, que celui-ci fasse partie des trois facteurs que va choisir son équipe (voir paragraphe suivant).
- Réaliser une liste de trois facteurs
 - Demander aux équipes de se mettre d'accord sur les trois facteurs (positifs ou négatifs) qui ont, à leur avis, le plus d'impact sur le travail d'une équipe. Leur préciser qu'ils devront justifier brièvement leur choix.
 - Leur donner 5 minutes pour réaliser cette liste.
- Comparer les trois facteurs
 - Demander à chaque équipe d'annoncer les trois facteurs qu'elle a retenus. Leur demander de justifier brièvement leur choix.
 - Inscrire la liste des facteurs de chaque équipe sur un tableau de papier.
 - Discuter des similitudes et des différences dans le choix des différentes équipes.
 - Identifier les personnes ayant un facteur coché
- Demander aux participants ayant un facteur coché de s'identifier : il n'y en aura aucun, car aucune feuille ne comportait de facteur coché.
 - Expliquer que cette instruction avait pour but de leur faire expérimenter le fait de réaliser une tâche en pensant que d'autres cachent des informations.

Débriefing

- Commencer le débriefing :

Vous pourrez utiliser des questions telles que :

Certains d'entre vous ont-ils montré leur liste à d'autres ?

Si vous n'avez pas montré votre liste, qu'est-ce qui vous a convaincu de ne pas la montrer ?

Pendant la seconde discussion (réalisation d'une liste de trois facteurs), avez-vous eu le sentiment que certains membres de l'équipe avaient un facteur coché ? Quels (types de) comportements vous ont-ils conduit à les suspecter ?

Y a-t-il eu des différences notables dans les deux discussions : la discussion générale du début, puis celle destinée à déterminer la liste des trois facteurs ? Si oui, quelles sont à votre avis les raisons de ces différences ?

- Interlude dans le débriefing
 - Proposer aux participants de réfléchir pendant 3 minutes, en équipe, aux facteurs que l'on pourrait ajouter aux deux listes.
 - Partager les résultats en groupe entier (les résultats peuvent servir à modifier la liste pour une session suivante).
- Continuer le débriefing

Cette activité vous semble-t-elle avoir des analogies avec votre vie professionnelle ? Lesquelles ? Pouvez-vous donner des exemples concrets ? En ce qui concerne la confiance, quels sont les facteurs (positifs ou négatifs) que vous rencontrez couramment dans votre vie professionnelle ? Quels seraient les facteurs positifs qu'il serait intéressant de développer dans votre métier ?

Fiche : Comment augmenter le niveau de confiance au sein d'une équipe

Six facteurs à éviter

- Cacher des informations.
- Compétition interne.
- Sujets de discussion tabous, dont on ne parle jamais.
- Égoïsme.
- Être sur la défensive.
- Être en retrait, participer « du bout des lèvres ».

Six facteurs à promouvoir

- Partager ouvertement les informations.
- Soutenir les membres de l'équipe.
- Cohérence entre les pensées, les paroles et les actions.
- Être accessible et disponible.
- Être prévisible, fiable et responsable.
- Partager les bénéfices des résultats.