



Autodiagnostiquez
la maturité de votre équipe

INSTRUCTIONS

Répondez aux 28 questions en attribuant de 0 à 3 points en fonction des 4 options ci dessous

Attribuer 3 points pour la réponse « Tout à fait d'accord »

Attribuer 2 points pour la réponse « Plutôt d'accord »

Attribuer 1 points pour la réponse « Plutôt pas d'accord »

Attribuer 0 points pour la réponse « Pas du tout d'accord »

1 - Les membres de notre équipe se contactent uniquement quand il y a absolue nécessité	
2 - Par crainte de réactions négatives, les points de vue ne s'expriment pas	
3 - Il y a des conflits de personnes entre les membres de notre équipe	
4 - Dans nos réunions d'équipe, chacun écoute spontanément celui qui parle sans que le N+1 ait besoin d'intervenir	
5 - Au sein de notre équipe, l'expression d'une opinion est vécue comme une prise de risque au regard des autres	
6 - A votre avis, le N+1 éprouve des difficultés à créer du débat lors des réunions	
7 - Au sein de l'équipe, les fortes personnalités s'affrontent facilement et le N+1 doit intervenir pour désamorcer les conflits	
8 - L'équipe sait travailler ensemble, en confrontant ses opinions et ses idées divergentes	
9 - Les échanges se limitent aux aspects strictement indispensables au travail	
10 - Il n'y a que les liens amicaux et personnels qui motivent les membres de l'équipe à se rencontrer	
11 - Dans les réunions, tout le monde participe dans le but de faire reconnaître son point de vue	
12 - Notre équipe se réunit parfois sans son N+1 pour apporter des améliorations à son fonctionnement	
13 - L'intervention du N+1 est indispensable pour faire circuler l'information au sein de l'équipe	
14 - Les membres de l'équipe parlent plus facilement de leurs loisirs, de leur vie personnelle que du travail	
15 - Dans notre équipe, les consensus sont difficiles à obtenir	
16 - Le N+1 ne participe pas à toutes les réunions de l'équipe et cela se passe très bien ainsi	
17 - Dans un cadre convivial, les silences sont nombreux et on ressent une gêne	
18 - L'équipe se rallie facilement aux avis qui sont capables de faire l'unanimité	
19 - Quand il y a des oppositions dans l'équipe, chacun se sent tout de même concerné et impliqué dans la réussite collective	
20 - Quand cela est nécessaire, l'équipe sait se prendre en charge et régler elle-même une grande partie de ses conflits	
21 - Dans une réunion, personne ne prend spontanément la parole	
22 - Le bon climat relationnel prime sur les résultats du travail en équipe	
23 - Lors des rencontres, des leaders émergent rapidement au sein de l'équipe	
24 - Les membres de l'équipe se contactent spontanément pour s'entraider	
25 - Je m'exprime plus facilement en entretien individuel avec notre N+1 qu'en réunion	
26 - Chacun masque ses différences par peur de perdre l'unité du groupe	
27 - Pendant les réunions, le N+1 doit intervenir pour organiser les débats et réguler les échanges	
28 - En cas de difficultés, l'équipe sait s'organiser rapidement et efficacement sans son N+1	

ANALYSE DES RÉSULTATS

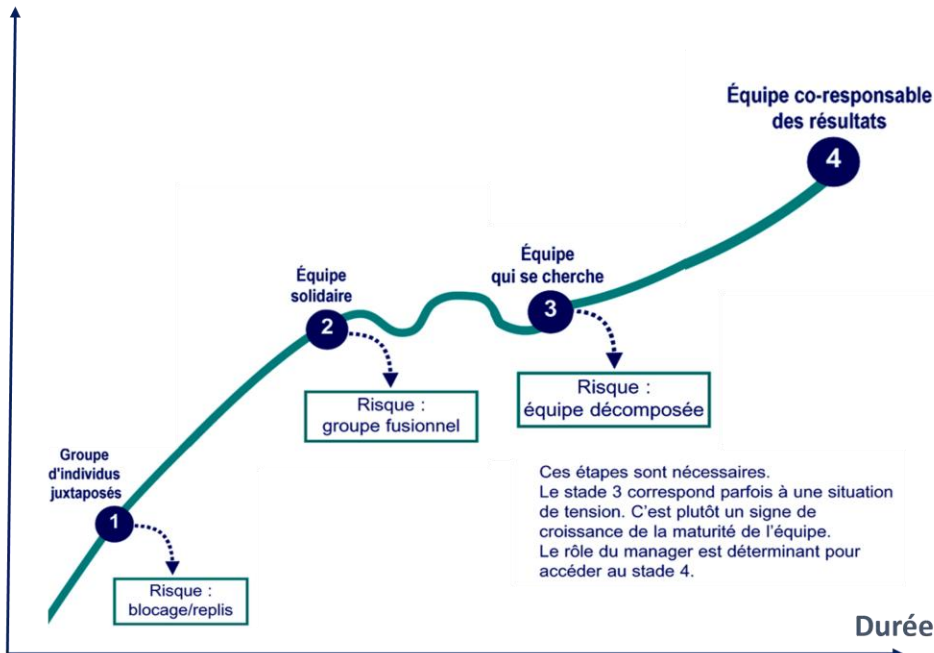
STADE	QUESTIONS	POINTS
Stade 1	Question 1	
	Question 5	
	Question 9	
	Question 13	
	Question 17	
	Question 21	
	Question 25	
TOTAL		

STADE	QUESTIONS	POINTS
Stade 2	Question 2	
	Question 6	
	Question 10	
	Question 14	
	Question 18	
	Question 22	
	Question 26	
TOTAL		

STADE	QUESTIONS	POINTS
Stade 3	Question 3	
	Question 7	
	Question 11	
	Question 15	
	Question 19	
	Question 23	
	Question 27	

STADE	QUESTIONS	POINTS
Stade 4	Question 4	
	Question 8	
	Question 12	
	Question 16	
	Question 20	
	Question 24	
	Question 28	

Maturité



PRÉSENTATION SYNTHÉTIQUE DES 4 STADES DE MATURITÉ

La compréhension des stades de maturité d'une équipe est essentielle pour son développement et son efficacité. on peut identifier quatre stades distincts de maturité pour une équipe de managers.
Chaque stade représente un niveau différent de cohésion, de performance et de conscience collective.

inspiré des travaux de Vincent Lenhardt

	STADE 1 La collection d'individus	STADE 2 Equipe en construction	STADE 3 Equipe performante	STADE 4 Equipe mature & apprenante
CARACTÉRISTIQUES PRINCIPALES	- Faible cohésion d'équipe - Objectifs individuels priment sur les objectifs collectifs - Communication limitée et souvent formelle - Peu de confiance entre les membres	- Émergence d'une identité d'équipe - Début de coopération, mais encore fragile - Communication plus ouverte, mais des non-dits persistent - Confiance en développement	- Forte cohésion et identité d'équipe - Objectifs collectifs clairement définis et partagés - Communication ouverte et transparente - Confiance élevée entre les membres	- Excellence opérationnelle et stratégique - Culture d'apprentissage et d'amélioration continue - Communication profonde et authentique - Confiance absolue et interdépendance positive
COMPORTEMENTS OBSERVABLES	- Chacun travaille de manière isolée - Réunions peu productives, souvent monologues juxtaposés - Conflits évités ou non gérés - Décisions prises principalement par le leader	- Participation plus active aux réunions - Apparition de sous-groupes et d'alliances - Conflits plus ouverts, mais pas toujours bien gérés - Prise de décision partagée sur certains sujets	- Collaboration efficace et spontanée - Réunions productives avec des échanges riches - Conflits vus comme des opportunités d'amélioration - Prise de décision collective et efficace	- Anticipation et gestion proactive des défis - Capacité à s'autoorganiser et s'auto-réguler - Gestion fluide des conflits et des divergences - Leadership partagé et adaptatif
DÉFIS POUR L'ÉQUIPE	- Établir des bases de communication ouvertes - Créer un sentiment d'appartenance - Définir des objectifs communs	- Renforcer la cohésion et la confiance - Apprendre à gérer les conflits de manière constructive - Développer une vision commune	- Maintenir le niveau de performance - Éviter le conformisme et encourager la créativité - S'adapter aux changements externes	- Maintenir l'excellence sans s'épuiser - Rester ouverte aux idées extérieures et à la remise en question - Contribuer au développement de l'organisation dans son ensemble
OBJECTIFS DE CROISSANCE	- Faciliter les échanges et la connaissance mutuelle - Aider à définir des règles de fonctionnement de base - Encourager le partage d'informations et d'expériences	- Faciliter la résolution de conflits - Encourager la prise de responsabilités collectives - Aider à clarifier les rôles et les processus de décision	- Challenger l'équipe pour éviter la complaisance - Encourager l'innovation et la prise de risque - Faciliter l'apprentissage continu et le partage de bonnes pratiques	- Stimuler la réflexion stratégique et systémique - Encourager le mentorat et le développement du leadership - Faciliter la connexion avec d'autres équipes et l'environnement externe

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

« DIAGNOSTIQUEZ LE STADE DE MATURITÉ DE L'ÉQUIPE »

Les informations qui évoquent le STADE 1

- Les membres de notre équipe se contactent uniquement quand il y a absolue nécessité
- Au sein de notre équipe, l'expression d'une opinion est vécue comme une prise de risque au regard des autres
- Les échanges se limitent aux aspects strictement indispensables au travail
- L'intervention du N+1 est indispensable pour faire circuler l'information au sein de l'équipe
- Dans un cadre convivial, les silences sont nombreux et on ressent une gêne
- Dans une réunion, personne ne prend spontanément la parole
- Les collaborateurs s'expriment plus facilement en entretien individuel avec le N+1 que dans le cadre d'une réunion

Les informations qui évoquent le STADE 2

- Par crainte de réactions négatives, les points de vue ne s'expriment pas
- Le N+1 éprouve des difficultés à créer du débat lors des réunions
- Il n'y a que les liens amicaux et personnels qui motivent les membres de l'équipe à se rencontrer
- L'équipe se rallie facilement aux avis qui sont capables de faire l'unanimité
- Les membres de l'équipe parlent plus facilement de leurs loisirs, de leur vie personnelle que du travail
- Le bon climat relationnel prime sur les résultats du travail en équipe
- Chacun masque ses différences par peur de perdre l'unité du groupe

Les informations qui évoquent le STADE 3

- Il y a des conflits de personnes entre les membres de notre équipe
- Au sein de l'équipe, les fortes personnalités s'affrontent facilement et le N+1 doit intervenir pour désamorcer les conflits
- Dans les réunions, tout le monde participe dans le but de faire reconnaître son point de vue
- Dans notre équipe, les consensus sont difficiles à obtenir
- Lors des rencontres, des leaders émergent rapidement au sein de l'équipe
- Pendant les réunions, le N+1 doit intervenir pour organiser les débats et réguler les échanges
- Quand il y a des oppositions dans l'équipe, chacun se sent tout de même concerné et impliqué dans la réussite collective

Les informations qui évoquent les fonctionnements d'une équipe de STADE 4

- Dans nos réunions d'équipe, chacun écoute spontanément celui qui parle sans que le N+1 ait besoin d'intervenir
- L'équipe sait travailler ensemble, en confrontant ses opinions et ses idées divergentes
- Les membres de l'équipe se contactent spontanément pour s'entraider
- En cas de difficultés, l'équipe sait s'organiser rapidement et efficacement sans le N+1
- Notre équipe se réunit parfois sans son N+1 pour apporter des améliorations à son fonctionnement
- Le N+1 ne participe pas à toutes les réunions de l'équipe et cela se passe très bien ainsi
- Le bon climat relationnel prime sur les résultats du travail en équipe

QUESTIONS DE VALIDATION POUR LES 4 STADES DE MATURITÉ D'UNE ÉQUIPE

L'objectif ultime est de créer une équipe non seulement performante, mais aussi résiliente, capable d'apprendre, de s'adapter et de se renouveler face aux défis changeants de l'environnement professionnel.

Stade 1 : La collection d'individus

1. Les membres de l'équipe travaillent-ils principalement de manière isolée, avec peu d'interactions ou de collaborations spontanées ?
2. Les réunions d'équipe sont-elles caractérisées par des monologues successifs plutôt que par de véritables échanges ?
3. Les objectifs individuels prennent-ils systématiquement le pas sur les objectifs collectifs ?
4. Y a-t-il une réticence visible à partager des informations ou des ressources entre les membres de l'équipe ?
5. Les conflits sont-ils généralement évités ou ignorés plutôt que traités ouvertement ?

Stade 2 : L'équipe en construction

6. Observe-t-on l'émergence d'une identité d'équipe, avec des membres qui commencent à se référer à "nous" plutôt qu'à "je" ?
7. Y a-t-il des signes de coopération croissante, même si elle reste irrégulière ou limitée à certains projets ?
8. La communication est-elle plus ouverte qu'auparavant, avec des membres qui osent parfois exprimer des désaccords ?
9. Voit-on apparaître des sous-groupes ou des alliances au sein de l'équipe, que ce soit pour le travail ou les interactions sociales ?
10. Les membres de l'équipe commencent-ils à partager la prise de décision sur certains sujets, plutôt que de s'en remettre systématiquement au leader ?

Stade 3 : L'équipe performante

11. Existe-t-il des objectifs collectifs clairement définis et partagés par tous les membres de l'équipe ?
12. La collaboration entre les membres est-elle efficace et spontanée, sans nécessiter l'intervention constante du leader ?
13. Les réunions d'équipe sont-elles productives, avec des échanges riches et une participation active de tous les membres ?
14. Les conflits sont-ils abordés ouvertement et vus comme des opportunités d'amélioration plutôt que comme des menaces ?
15. L'équipe parvient-elle à prendre des décisions collectives de manière efficace, en tenant compte des différents points de vue ?

Stade 4 : L'équipe mature et apprenante

16. L'équipe démontre-t-elle une capacité à anticiper et à gérer de manière proactive les défis, plutôt que de simplement réagir aux problèmes ?
17. Existe-t-il une culture d'apprentissage continu, où les erreurs sont vues comme des opportunités d'amélioration et partagées ouvertement ?
18. Le leadership est-il partagé et adaptatif, avec différents membres prenant le lead selon les situations et leurs expertises ?
19. L'équipe est-elle capable de s'auto-organiser et de s'auto-réguler efficacement, sans dépendre constamment d'une direction externe ?
20. Y a-t-il des preuves que l'équipe contribue activement au développement de l'organisation dans son ensemble, au-delà de ses propres objectifs ?

LES ACTIONS POUR FAIRE CROÎTRE UNE ÉQUIPE VERS LE STADE DE MATURITÉ 4

Pour aider une équipe à passer du stade 3 au stade 4 de maturité, chaque membre doit prendre des initiatives spécifiques.

Voici les actions concrètes que chaque membre de l'équipe pourrait entreprendre

PRISE D'INITIATIVE ACCRUE	Proposer spontanément des améliorations de processus Identifier et résoudre les problèmes sans attendre l'intervention du manager
DÉVELOPPEMENT DE L'EXPERTISE	S'engager dans une démarche d'apprentissage continu Partager activement ses connaissances avec les autres membres
RESPONSABILITÉ COLLECTIVE	Assumer la responsabilité des résultats de l'équipe, pas seulement de ses tâches individuelles Intervenir de manière constructive lorsqu'un collègue rencontre des difficultés
COMMUNICATION PROACTIVE	Anticiper les besoins d'information des autres membres Faciliter la circulation de l'information au sein de l'équipe
GESTION DES CONFLITS	Aborder et résoudre les désaccords de manière autonome et constructive Rechercher activement le consensus dans les prises de décision
AUTONOMIE DANS LA PRISE DE DÉCISION	Prendre des décisions importantes sans systématiquement consulter le manager Assumer la responsabilité des conséquences de ses décisions
MENTORAT ET SOUTIEN MUTUEL	Offrir spontanément son aide aux collègues moins expérimentés Créer des opportunités d'apprentissage pour les autres membres
INNOVATION ET CRÉATIVITÉ	Proposer et mettre en œuvre de nouvelles idées pour améliorer les performances de l'équipe Encourager et soutenir les initiatives innovantes des collègues
ALIGNEMENT STRATÉGIQUE	Comprendre et aligner ses actions sur les objectifs stratégiques de l'organisation Contribuer à la définition des objectifs à long terme de l'équipe
DÉVELOPPEMENT DE LA RÉSILIENCE	S'adapter rapidement aux changements et aux défis imprévus Maintenir une attitude positive et productive face aux obstacles
LEADERSHIP PARTAGÉ	Assumer des rôles de leadership dans différents projets ou domaines d'expertise Encourager et soutenir le leadership des autres membres
AUTO-ÉVALUATION & AMÉLIORATION CONTINUE	Solliciter régulièrement des feedbacks de ses collègues et du manager Établir et suivre des plans de développement personnel