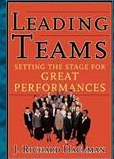


Outil de diagnostic d'équipe (TDS)

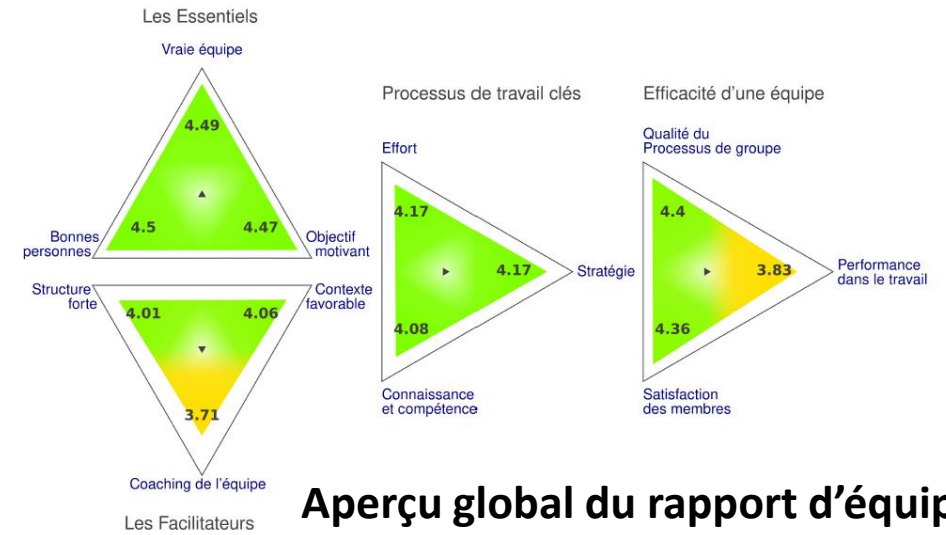


LES 6
CONDITIONS



Bruno Ouellette
Coach d'équipe et psychologue du travail
www.brunoouellette.ca

1. MODÈLE ÉQUIPE PERFORMANTE



L'outil de diagnostic d'équipe TDS est un instrument solidement rôdé, conçu pour diagnostiquer les forces et les faiblesses des équipes dans un contexte de travail. Les universitaires Dr. Ruth Wageman, Dr. Richard Hackman, Dr. Erin Lehman et leurs collègues d'Harvard et d'autres universités ont développé cet outil sur la base de leurs recherches sur les fondamentaux requis pour favoriser l'efficacité d'une équipe. Il mesure 6 fondamentaux comptant pour 80% de la performance d'une équipe, 3 processus de travail clés résultant de ces fondamentaux et fournit 3 critères d'efficacité d'une équipe.

La première partie du schéma représente les principales caractéristiques de la conception d'une équipe sur lesquels vous pouvez compter afin de structurer son efficacité. Pour bâtir une équipe performante, il faut d'abord et avant tout les **Essentiels** (une vraie équipe, les bonnes personnes, un objectif motivant). Quand les Essentiels sont bien en place, tournez-vous ensuite vers la qualité des **Facilitateurs** (structure forte, contexte organisationnel favorable et coaching d'équipe).

2. CARACTÉRISTIQUES DE L'OUTIL DIAGNOSTIC (TDS)

- Commercialisation du produit (TDS) 2017.
- Utilisé par plusieurs équipes de direction du Fortune 500.
- Pertinent pour évaluer et bâtir des équipes de projets, équipes de ventes, équipage (aviation), des équipes médicale, des équipes de chirurgie, des équipes de direction, des équipes de gestions et d'opérations, etc.
- **Produit un rapport de 27 pages** qui inclut une présentation détaillée des 6 conditions, des 3 critères d'efficacité et du niveau de sécurité psychologique dans l'équipe.
- L'outil a été développé à partir d'études auprès de milliers d'équipes et sur une période de près de 50 ans par Richard Hackman de l'Université Harvard.
- Les travaux de Hackman et Wageman sont reconnus par l'ensemble des experts du domaine des équipes.

3. RECHERCHES SCIENTIFIQUES SUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'OUTIL (TDS)

- Hackman, J.R. (2011). *Collaborative intelligence: Using teams to solve hard problems*. Berrett-Koehler Publishers.
- Wageman, R., Nunes, D.A., Buruss, J.A. & Hackman, J.R. (2008). *Senior leadership teams: What it takes to make them great*. Harvard Business Review Press.
- Hackman, J.R., Wageman, R., & Lehman, E. (2005). The Team Diagnostic Survey: Development of an instrument. *Journal of Applied Behavioral Science*, 41, 373-398.
- Wageman, R. & Hackman, J.R. (2005). A theory of team coaching. *Academy of Management Review*, 30, 269-287.
- Hackman, J.R. (2002). *Leading teams: Setting the stage for great performances*. Boston: Harvard Business Review Press.

4. DIMENSIONS ÉVALUÉES (TDS)



1. Le niveau d'interdépendance
2. La raison d'être de l'équipe
3. La composition
4. Les normes de comportements
5. Le soutien organisationnel
6. Le coaching du leader
7. La sécurité psychologique
8. La performance (3 critères)
9. Les processus d'équipes
10. Les mécanismes de communication
11. Le type d'équipe

SOMMAIRE

10 PRATIQUES POUR BÂTIR UNE ÉQUIPE PERFORMANTE

Bruno Ouellette
Coach d'équipe et psychologue du travail
www.brunoouellette.ca

1. UNE VISION ET UNE MISSION CLAIRE ET INSPIRANTE
2. SÉCURITÉ PSYCHOLOGIQUE ÉLEVÉ
3. UN SYSTÈME DE JEU (NORMES DE COMPORTEMENTS)
4. LIENS DE CONFIANCE ENTRE LES MEMBRES
5. CHOISIR LES BONNES PERSONNES ET NEUTRALISER LES DÉRAILLEURS
6. CLARTÉ DES RÔLES ET DES ATTENTES
7. ACTIVITÉS DE LANCEMENT D'ÉQUIPE
8. BÂTIR UNE SENTIMENT D'APPARTENANCE
9. DES OBJECTIFS ÉLEVÉS ET UN PLAN
10. ÉVALUER LA PERFORMANCE, SOULIGNER LES PROGRÈS ET ENCOURAGER UNE CULTURE APPRENANTE

Bruno Ouellette
Coach d'équipe et psychologue du travail
www.brunoouellette.ca