

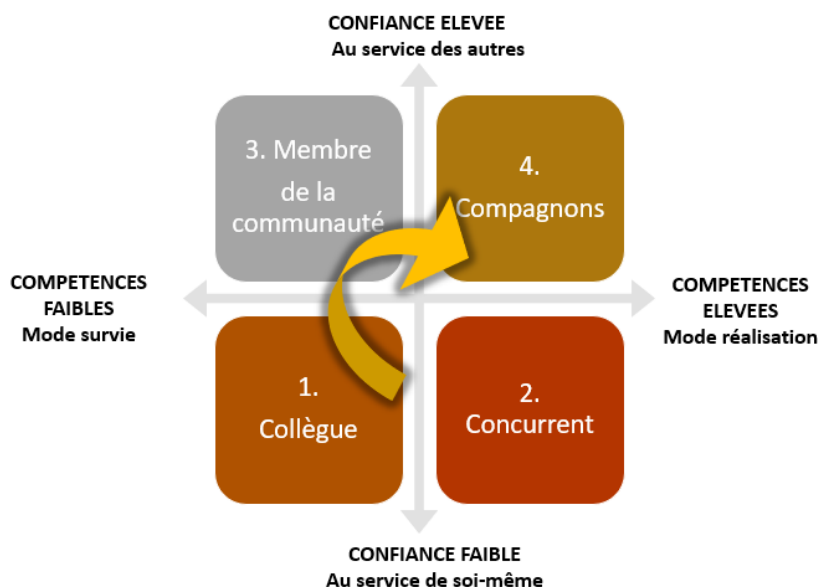


La matrice de collaboration

Le concept en bref

Comment évaluer le niveau de collaboration au sein d'une organisation ? Le groupe Soul Systems propose un modèle qui mesure la collaboration en fonction de deux critères : la confiance et la compétence au sein de l'équipe.

Développer son équipe, c'est réussir le passage d'un cadrant à l'autre : du stade « Collègue » (on partage des instants de vie, des histoires, des expériences) à celui de « Membre de la communauté » (un socle commun, même imparfait) puis à celui de « Compagnons » (où l'efficacité est maximale), sans tomber dans la case « concurrents » au sein de la même équipe



La matrice de collaboration

Confiance et compétence

La confiance, c'est le degré de sécurité et de fiabilité que les membres de l'équipe ressentent les uns envers les autres.

La compétence, c'est la faculté de mettre en œuvre ses capacités, ses ressources et ses connaissances de manière efficace pour atteindre les objectifs de l'équipe.

Situer son équipe

1. Collègue (Confiance faible – Compétences faibles) : Les collaborateurs fonctionnent-ils plutôt de manière individuelle, se préoccupant d'abord de leurs propres affaires ? Affichent-ils une prudence polie les uns envers les autres ?

2. Concurrent (Confiance faible – Compétences élevées) : Y a-t-il de la méfiance et de la compétition entre les collaborateurs, pour atteindre les objectifs de l'équipe ?

3. Membre de la communauté (Confiance élevée – Compétences faibles) : Les collaborateurs prennent-ils soin les uns des autres, communiquent-ils facilement et travaillent-ils réellement ensemble ?

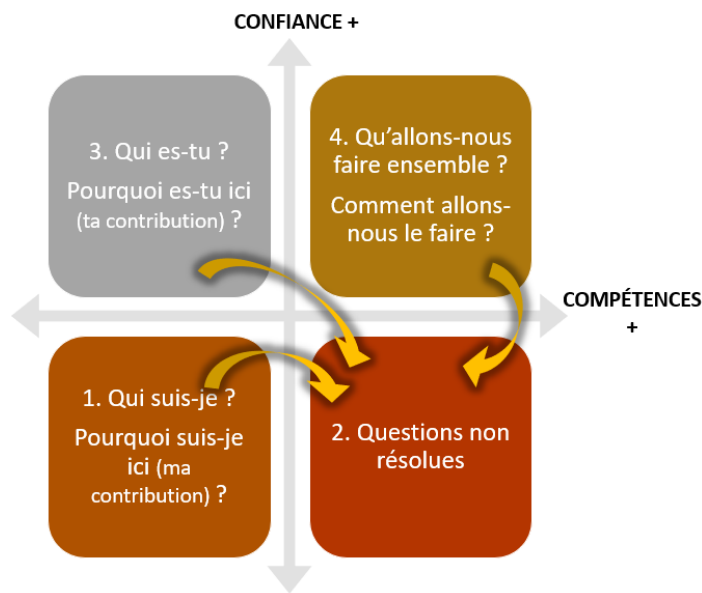
4. Compagnon (Confiance élevée – Compétences élevées) : Les collaborateurs valorisent-ils et vivent-ils en interdépendance ? Se concentrent-ils sur l'atteinte des objectifs de l'équipe ?



Bon à savoir

1. Une équipe n'a de raison d'être que si elle s'est fixé un objectif à atteindre.
2. Une faible confiance freine la dynamique nécessaire pour tirer parti des compétences.
3. Il est important de bâtir la confiance avant puis en même temps que les compétences.

Développer la collaboration



Développer la collaboration et l'efficacité d'une équipe sera dépendant des réponses données aux 3 types de questions présentées dans le schéma ci-contre.

Echouer à répondre à l'une ou l'autre de ces questions conduira l'équipe à stagner ou à basculer dans le quadrant « Compétition » où toute compétence interne à l'équipe sera neutralisée par une confiance qui a été brisée ou non-entretenu.

Cela vous concerne

La confiance et la compétence touchent aux questions d'identité, de vulnérabilité, de capacité à relationner, d'éthique de travail... Chaque être humain est concerné.

Chaque équipe a sa propre dynamique et sa productivité. La matrice de collaboration permet de se situer sur l'échelle de la confiance et de la compétence, de manière à identifier simplement les domaines qui méritent d'être travaillés pour améliorer l'efficacité de l'équipe.

Applications pratiques

>>> Pour chaque équipe avec laquelle vous travaillez, **identifiez honnêtement où vous vous situez sur la matrice de collaboration**. Cet état des lieux peut être fait en individuel, ou avec les membres de votre équipe. Commencez par vous poser la question personnellement : comment faites-vous confiance et êtes-vous vous-même digne de confiance ?

>>> Selon le quadrant dans lequel vous vous situez, prenez le temps de réfléchir aux questions posées, de manière à pouvoir évoluer vers le quadrant supérieur. **Identifiez comment accroître confiance et compétence, et mettez en œuvre des stratégies** pour les rechercher de manière intentionnelle dans votre équipe.

>>> Si besoin, n'hésitez pas à **vous faire accompagner par une personne extérieure pour vous aider** à identifier les lacunes en termes de confiance et de compétence, comment y remédier, et comment les aborder avec vos équipiers.

Source

Soul Systems : <https://soulsystems.ca/how-is-your-team-performing/>

Dans mes activités de consultance, coaching et formation, j'ai accumulé des ressources utiles aux responsables d'équipe et de structures. Ces fiches gratuites se veulent simples et pratiques et peuvent être partagées. Si vous voulez aller plus loin, je vous propose un accompagnement personnalisé - contactez-moi à ketsia.bonnaz@gmail.com