



Indice de Cohésion d'Équipe (ICE)

Profil d'équipe

le 04/09/2025

Équipe ABC

Hubu

L'Indice de Cohésion d'Équipe (abrégé ICE)



Pourquoi un ICE?

97 % des employés et des cadres estiment que le manque de cohésion au sein d'une équipe a un impact direct sur la réussite d'un projet.¹ Pourtant, cette cohésion, bien qu'essentielle, est souvent perçue comme une notion qualitative et difficile à mesurer. Elle se manifeste dans les actions quotidiennes, cependant reste intangible.

Conscients de l'importance de données quantifiables, nous avons créé l'ICE pour rendre cette notion mesurable. L'ICE vous aide à donner une forme concrète à des éléments souvent flous, comme la mauvaise communication, le manque d'alignement, ou les silos organisationnels. Désormais, vous pouvez mesurer précisément la cohésion de votre équipe, suivre son évolution dans le temps et la lier à vos indicateurs de performance clés.

Qu'est-ce que l'ICE?

L'ICE est un outil conçu pour évaluer les dynamiques individuelles et collectives d'une équipe. Fort de dix années d'expérience terrain, il repose sur quatre piliers essentiels des équipes performantes : la clarté (l'alignement), la communication (le dialogue), la connexion (le savoir être) et la collaboration (le savoir faire). L'ICE permet de transformer une réalité abstraite en indicateurs concrets, favorisant ainsi une amélioration continue.

Inspiré de la sagesse Ubuntu

L'ICE puise ses racines dans la philosophie africaine Ubuntu, qui signifie « Je suis parce que nous sommes ». Ce concept souligne que la force collective dépend des contributions de chaque individu. L'ICE adopte cette approche en mettant en avant l'importance de la synergie entre les membres de l'équipe pour atteindre des objectifs communs. L'ICE se structure autour de 72 questions, divisées en deux volets complémentaires : le « Je » et le « Nous ».

Le « Je »

Mesure les dynamiques individuelles au sein de l'équipe, en découvrant si vous êtes à tendance **indépendance**, **interdépendance** ou **dépendance**. Selon l'ordre de dominance (1-2-3) des 3 tendance comportementaux, vous découvrirez votre persona unique.

Le « Nous »

Mesure les dynamiques collectives à travers quatre piliers essentiels : **clarté**, **communication**, **connexion** et **collaboration**. Il explore également les 12 incontournables qui façonnent les équipes cohésives et performantes.

En associant les perspectives du « Je » et du « Nous », l'ICE offre une vue complète et approfondie de la cohésion, permettant ainsi d'agir sur vos zones de performance et vos zones d'attention, aussi bien individuelles que collectives.

Votre résultat global de cohésion d'équipe

Échelle de mesure

L'échelle de mesure à 5 niveaux, utilisée de manière uniforme dans l'ICE, vous permet d'évaluer la performance de votre équipe à travers chaque pilier et incontournable. Les résultats détaillés se trouvent principalement aux pages 5 à 11.



Très fort

[+ de 85]

Votre équipe excelle. Vous vous situez dans le premier 10 % des équipes qui ont complétés le ICE.



Fort

[80-84]

Votre équipe se porte bien. Vous êtes dans le premier tiers des équipes qui ont complétés le ICE.



Moyen

[75-79]

Votre équipe est dans la moyenne. Vous vous situez dans le deuxième tiers des équipes qui ont complétés le ICE.



Faible

[70-74]

Votre équipe peut s'améliorer. Vous vous situez dans le dernier tiers des équipes qui ont complétés le ICE.



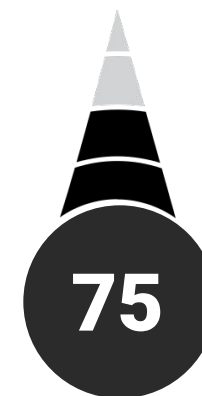
Très faible

[- de 69]

Votre équipe rencontre des difficultés. Vous vous situez dans le dernier 10% des équipes qui ont complétés le ICE.

Votre score de cohésion

Voici votre score global, calculé à partir de l'ensemble des questions de l'ICE. Ce score positionne votre équipe par rapport aux autres équipes ayant également complété l'évaluation du ICE, offrant ainsi une perspective comparative précieuse pour situer votre cohésion par rapport à vos pairs.



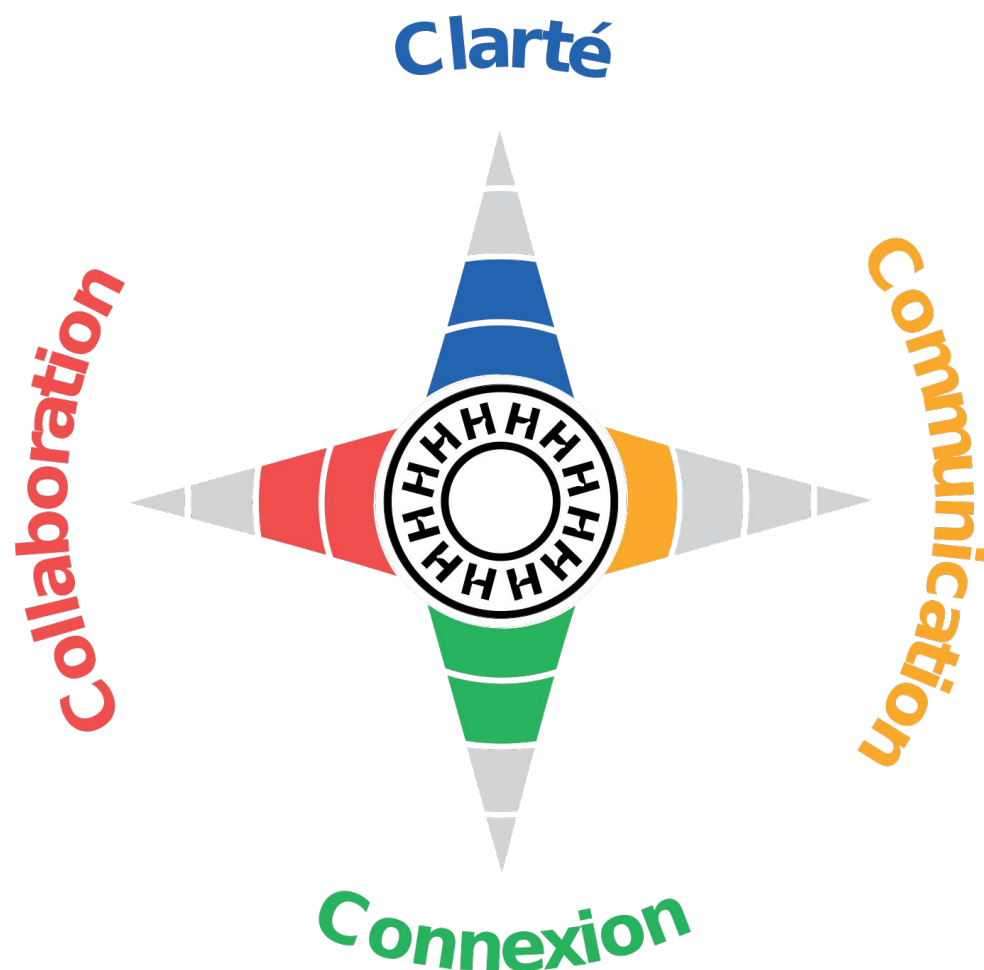
Votre équipe est dans la moyenne :

Votre équipe se situe dans la moyenne des équipes ayant complété l'ICE.

Certaines forces, telles que l'entraide et le plaisir, sont des piliers sur lesquels vous pouvez vous appuyer. Bien que vous disposiez de bases solides, certains aspects peuvent être améliorés, tels que l'appréciation et le rôle. En renforçant ces points, votre équipe pourrait dépasser la moyenne, favorisant ainsi une meilleure cohésion et une performance collective accrue.

Vos résultats sur les 4 piliers

Chaque pilier est essentiel à une bonne cohésion d'équipe. Lorsqu'ils sont optimisés, ces piliers – **clarté**, **communication**, **connexion**, et **collaboration** – renforcent la performance collective et le bien-être. À l'inverse, lorsqu'ils sont négligés, ils peuvent générer des dynamiques négatives comme de la confusion, des non-dits, de la méfiance et de l'individualisme.



75

La clarté (l'alignement)

Votre équipe dispose d'une clarté moyenne.

L'équipe dispose d'un certain alignement sur les priorités, la vision et les rôles. Toutefois, des zones grises persistent, indiquant qu'un travail supplémentaire de clarification renforcerait la cohérence, l'organisation du travail et la performance collective.

71

La communication (le dialogue)

La communication dans votre équipe est faible. Bien que les échanges soient présents, la communication demeure limitée et mérite d'être approfondie. Cela peut entraîner des non-dits et des malentendus. En l'améliorant, vous pourriez mieux coordonner vos efforts et bâtir la confiance.

79

La connexion (le savoir-être)

Votre équipe affiche une connexion moyenne. Les membres entretiennent des relations cordiales, mais la confiance pourrait être renforcée. Il reste des barrières qui empêchent certains de s'ouvrir pleinement, limitant ainsi la création d'un environnement totalement sécurisant et collaboratif.

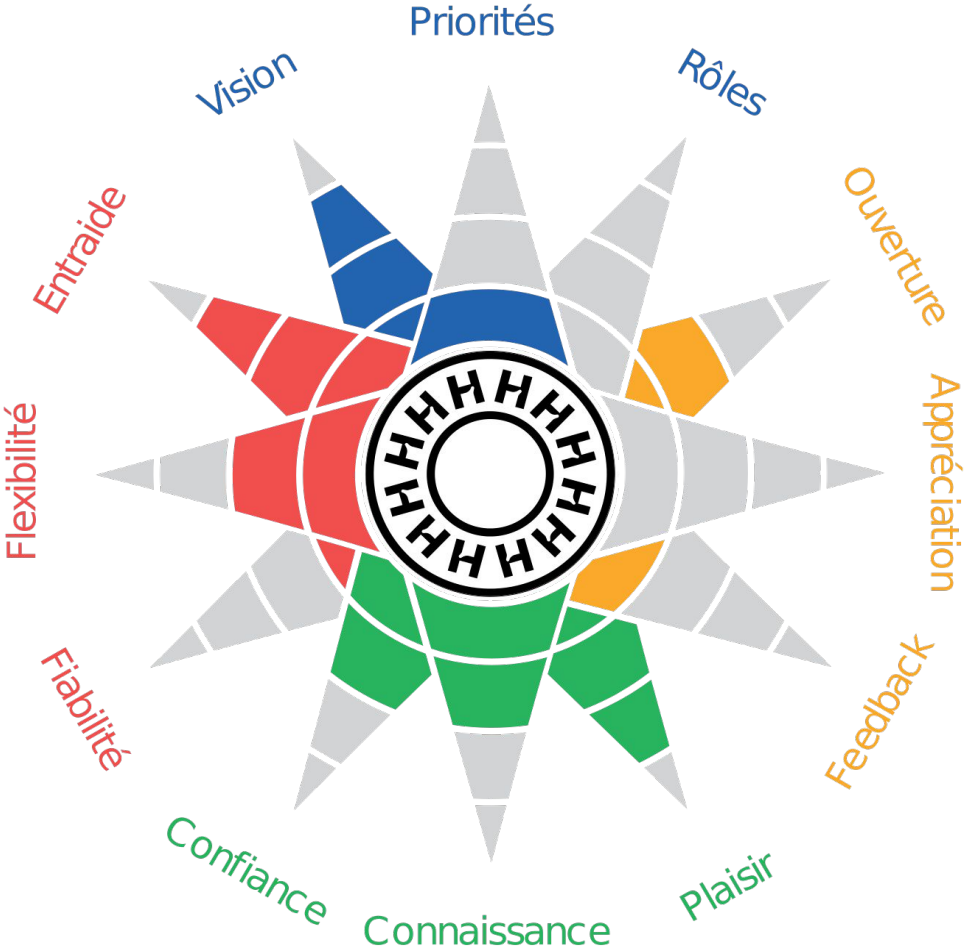
77

La collaboration (le savoir-faire)

Votre équipe affiche une collaboration moyenne. Les membres collaborent sur certains aspects, mais des opportunités d'améliorer l'entraide sont encore manquées. En renforçant la coordination et en favorisant un soutien plus constant, l'équipe pourrait améliorer son efficacité dans l'atteinte des objectifs communs.

Votre tableau de bord

Chaque pilier repose sur trois incontournables qui structurent le fonctionnement collectif de votre équipe. Ces 12 incontournables sont classés du plus fort au plus faible, offrant ainsi une vision claire et détaillée de la cohésion de votre équipe. Cette analyse constitue le point de départ idéal pour élaborer un plan d'action visant à renforcer vos zones de performance et améliorer vos zones d'attention, afin de bâtir une équipe encore plus forte.



Zones de performance

84	Entraide	Capacité des membres de l'équipe à se supporter mutuellement dans la réalisation des objectifs communs.
83	Plaisir	Capacité à trouver de la joie dans le travail quotidien et à apprécier les interactions avec les collègues.
82	Vision	Capacité à définir et à communiquer clairement une vision à moyen et long terme pour l'équipe.
79	Ouverture	Capacité à écouter et à laisser un espace d'expression sans jugement aux collègues.
79	Confiance	Capacité des membres de l'équipe à créer un environnement de sécurité psychologique.
76	Connaissance	Capacité à connaître les forces, les faiblesses, les motivations et les aspirations des collègues.
75	Flexibilité	Capacité à s'adapter aux changements et à rester ouvert aux nouvelles idées.
72	Fiabilité	Capacité des membres de l'équipe à être constants et prévisibles dans leur performance et leurs comportements.
71	Priorité	Capacité à définir et à communiquer clairement les objectifs et les priorités stratégiques de l'équipe.
70	Feedback	Capacité à s'exprimer de façon transparente et discuter des enjeux pour améliorer les performances.
69	Rôle	Capacité des membres de l'équipe à briller par leurs forces et à avoir des rôles et responsabilités claires.
69	Appréciation	Capacité à valoriser et célébrer les contributions et les efforts de l'équipe et des collègues.

Zones d'attention

Interprétation du « Je » vs « Nous »

Dans le tableau synthèse, la note la plus élevée pour chaque catégorie est mise en évidence en gras. Les trois écarts les plus significatifs entre le « Je » et le « Nous » sont ensuite analysés et interprétés pour mettre en lumière les dynamiques clés de l'équipe.

Le « Je » collectif



Le « Nous » collectif



Tableau synthèse			
Incontournables	JE	NOUS	Écart (%)
Vision	80	82	2
Priorités	75	68	7
Rôles	68	71	3
Ouverture	79	80	1
Appréciation	64	73	9
Feedback	76	66	10
Plaisir	83	83	0
Connaissance	72	80	8
Confiance	81	78	3
Fiabilité	71	73	2
Flexibilité	71	78	7
Entraide	86	83	3
Moyenne	76	76	0

Feedback

L'écart entre le « Je » et le « Nous » dans l'incontournable du **feedback** semble révéler que les membres de l'équipe possèdent des compétences individuelles solides pour donner et recevoir du feedback. Cependant, collectivement, l'équipe semble moins encline à aborder directement les situations délicates avec les personnes concernées à travers des conversations courageuses, notamment en tête-à-tête. Cela reflète un besoin de renforcer les moments de feedback constructif et de promouvoir un environnement où ces échanges peuvent avoir place.

Appréciation

L'écart entre le « Nous » et le « Je » dans l'incontournable de l'**appréciation** semble révéler que l'équipe exprime ouvertement sa reconnaissance et célèbre ensemble les réussites individuelles et collectives. Cependant, certains membres semblent moins enclins à valoriser leurs collègues ou à donner régulièrement du feedback positif. Cela met en évidence un besoin de développer les compétences individuelles en matière d'appréciation pour renforcer la dynamique collective et encourager une culture de reconnaissance mutuelle.

Connaissance

L'écart entre le « Nous » et le « Je » dans l'incontournable de la **connaissance** semble révéler que l'équipe, en tant que collectif, organise des activités sociales et des espaces favorisant le partage d'expériences, ce qui contribue à une bonne connaissance mutuelle entre les membres. Cependant, certains individus semblent moins investis personnellement dans l'initiative de mieux connaître leurs collègues ou de comprendre leurs forces. Cela met également en évidence un besoin pour certains membres d'apprendre à mieux connaître les collègues.

Répartition des membres de l'équipe

Cette section présente la répartition des membres de l'équipe selon l'échelle de mesure définie: Très faible, Faible, Moyen, Fort, et Très fort. Les affirmations formulées en « Je » et en « Nous » y sont incluses.

Piliers	Incontournables	 Très faible	 Faible	 Moyen	 Fort	 Très Fort
Clarté	Vision	1	1	0	1	3
Clarté	Priorités	2	2	1	0	1
Clarté	Rôle	3	1	1	1	0
Communication	Ouverture	0	1	2	2	1
Communication	Appréciation	3	1	1	1	0
Communication	Feedback	2	2	0	2	0
Connexion	Plaisir	0	2	0	1	3
Connexion	Connaissance	0	2	1	3	0
Connexion	Confiance	0	2	0	2	2
Collaboration	Fiabilité	2	2	0	1	1
Collaboration	Flexibilité	1	1	2	2	0
Collaboration	Entraide	0	0	1	4	1

Classement des réponses de votre équipe

Les affirmations ci-dessous, classées selon les meilleures et les moins bonnes notes. Elles mettent en lumière des domaines clés ayant un impact direct sur la cohésion et l'évolution de votre équipe. En vous appuyant sur ces résultats, vous pouvez orienter votre plan d'actions de manière ciblée, afin de renforcer les éléments que vous jugez les plus prioritaires.

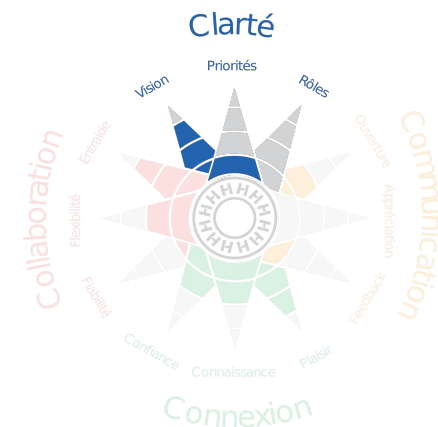
Les affirmations les mieux notées Vos zones de performance		Les affirmations les moins bien notées Vos zones d'attention	
Vision: 94	Les valeurs, la mission et la vision de l'organisation sont régulièrement communiquées.	Feedback: 58	Nous prenons du temps de se donner du feedback constructif régulièrement.
Entraide: 92	Je suis prêt à offrir du soutien sans rien attendre en retour.	Flexibilité: 61	Je suis flexible au niveau de mes idées, même si je ne suis pas d'accord.
Ouverture: 89	Dans l'équipe, il y a des moments d'échange et de partage où tous sont entendus.	Fiabilité: 61	Je m'assure de tenir les délais convenus dans mes tâches.
Appréciation: 86	Nous célébrons ensemble les accomplissements individuels et collectifs.	Appréciation: 61	Je ressens de la valorisation de la part de mes collègues pour la qualité de mon travail et mes contributions.
Plaisir: 86	L'équipe valorise la joie au travail pour renforcer la connexion.	Feedback: 64	Les membres de l'équipe abordent les situations délicates directement avec les personnes concernées.
Plaisir: 86	Je contribue activement à la camaraderie et à la bonne humeur de l'équipe.	Appréciation: 64	L'équipe prend des moments pour se donner de la reconnaissance.
Entraide: 84	Les membres de l'équipe s'entraident et privilégient le travail d'équipe.	Priorité: 64	L'équipe s'assure que nos priorités sont claires et alignées pour tous.
Vision: 83	Je fais vivre la vision de l'organisation à travers mes efforts de mobilisation.	Connaissance: 67	Je prends l'initiative de mieux connaître mes collègues.
Plaisir: 83	Nous célébrons ensemble les succès et les occasions spéciales, renforçant le plaisir de travailler en équipe.	Appréciation: 67	Je souligne les bons coups et célèbre les réussites de mes collègues.
Connaissance: 83	L'équipe crée des espaces pour apprendre à se connaître.	Rôle: 67	Je comprends comment mon rôle contribue aux objectifs de l'équipe.

Pilier #1: Clarté

C'est l'**alignement** entre la vision de l'entreprise à moyen et long terme, les priorités stratégiques et les rôles attribués à chacun.

75

Votre équipe dispose d'une clarté moyenne. L'équipe dispose d'un certain alignement sur les priorités, la vision et les rôles. Toutefois, des zones grises persistent, indiquant qu'un travail supplémentaire de clarification renforcerait la cohérence, l'organisation du travail et la performance collective.



Vision

82

La vision est bien définie, offrant un bon alignement, mais pourrait encore être davantage renforcée.

Habitudes et actions à considérer:

- Réaffirmer et intégrer la vision dans les réunions, projets et discussions stratégiques.
- Encourager les leaders à incarner la vision et à la communiquer activement.
- Célébrer les accomplissements liés à la vision et ajuster grâce aux feedbacks et commentaires de l'équipe.

Questions à l'équipe:

- Comment chaque membre de l'équipe comprend-il la vision?
- Comment pourriez-vous encore mieux incarner la vision au quotidien?
- Comment pourriez-vous partager cette clarté de vision avec d'autres équipes ou partenaires?

Priorité

71

Les priorités sont floues, ce qui peut rendre difficile de se concentrer sur l'essentiel.

Habitudes et actions à considérer:

- Clarifier et hiérarchiser les priorités, en les alignant avec la vision globale.
- Communiquer et illustrer les priorités à l'aide d'outils visuels et concrets.
- Impliquer les leaders pour guider les actions quotidiennes en fonction des priorités.

Questions à l'équipe:

- Quelles priorités actuelles de l'équipe sont floues ou mal définies?
- Quels obstacles empêchent une compréhension claire des objectifs par tous?
- Comment pourriez-vous rendre les objectifs stratégiques plus clairs?

Rôles

69

L'absence de clarté sur les rôles crée des flous, ce qui pourrait empêcher l'équipe de bien s'organiser.

Habitudes et actions à considérer:

- Clarifier et redéfinir les rôles en alignant les forces individuelles avec les objectifs collectifs.
- Créer des descriptions précises permettant à chaque de savoir ce qui est attendu de lui et s'ajuster au besoin grâce à des feedbacks réguliers.
- Encourager l'autonomie dans chaque rôle, tout en assurant un alignement de chacun avec les priorités de l'équipe.

Questions à l'équipe:

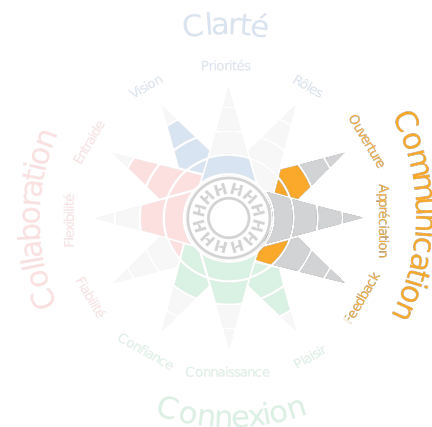
- Avez-vous la chance d'utiliser vos forces dans vos rôles respectifs?
- Quels aspects des rôles et responsabilités actuels sont flous?
- Comment pourriez-vous clarifier les attentes pour chaque membre de l'équipe?

Pilier #2: Communication

C'est le niveau de **dialogue** dans votre équipe. Elle demande de l'ouverture d'esprit, une capacité à témoigner de la reconnaissance et à dire les vraies choses.

71

La communication dans votre équipe est faible. Bien que les échanges soient présents, la communication demeure limitée et mérite d'être approfondie. Cela peut entraîner des non-dits et des malentendus. En l'améliorant, vous pourriez mieux coordonner vos efforts et bâtir la confiance.



Ouverture

79

L'ouverture est acceptable, mais certains membres ont le sentiment de ne pas toujours avoir l'espace pour se faire entendre.

Habitudes et actions à considérer:

- Créer des espaces sûrs, comme des ateliers ou discussions, pour permettre à chacun de s'exprimer librement, en particulier les plus réservés.
- Encourager la transparence et les discussions honnêtes, en valorisant l'écoute active et le respect mutuel au sein de l'équipe.
- Travailler à éliminer les jugements ou critiques non constructives afin de renforcer la confiance et l'ouverture dans les échanges.

Questions à l'équipe:

- Quels freins limitent l'écoute et l'expression ouverte au sein de l'équipe?
- Comment pouvez-vous valoriser les perspectives différentes pour enrichir vos discussions?
- Quels comportements renforceront l'écoute active entre les membres de l'équipe?

Appréciation

69

Les marques de reconnaissance sont très rares ou absentes. L'appréciation n'est que peu exprimée au sein de l'équipe.

Habitudes et actions à considérer:

- Mettre en place des rituels, comme des moments de reconnaissance formels, pour renforcer une culture d'appréciation dans l'équipe.
- Encourager des reconnaissances sincères et spécifiques, en formant leaders et membres à valoriser les contributions récentes et significatives.
- Célébrer les réussites individuelles et collectives de manière visible, tout en favorisant des discussions ouvertes pour éliminer les frustrations liées au manque de reconnaissance.

Questions à l'équipe:

- Comment pouvez-vous mieux reconnaître les contributions de chacun?
- Quelles actions simples pourraient renforcer la reconnaissance entre collègues?
- Quel bon coup mérite d'être célébré?

Feedback

70

Le feedback est rare, freinant les opportunités d'amélioration et la performance collective de l'équipe.

Habitudes et actions à considérer:

- Organiser des ateliers pour apprendre à donner et recevoir des feedbacks constructifs, tout en renforçant l'acceptation des critiques.
- Créer des espaces sécurisés favorisant des discussions honnêtes et transparentes, où chacun peut partager ses retours sans crainte.
- Encourager des feedbacks fréquents et spécifiques, vus comme un outil de croissance plutôt qu'une critique, pour désamorcer les tensions et stimuler l'amélioration.

Questions à l'équipe:

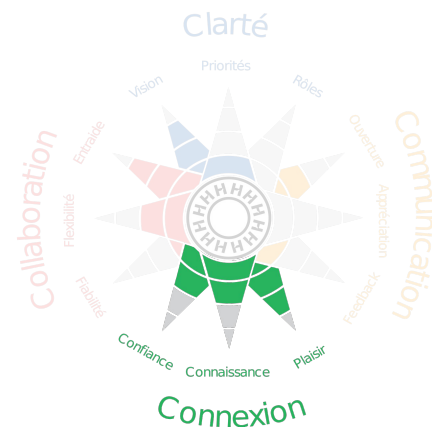
- Comment voulez-vous faire face aux désaccords, frictions et conflits?
- Quelle est l'une des choses que nous n'osons pas nous dire?
- Comment pourriez-vous encourager un feedback constructif et régulier entre collègues?

Pilier #3: Connexion

C'est le **savoir-être** dans l'équipe. Elle demande que les membres de l'équipe se connaissent bien, se fassent confiance et trouvent du plaisir à travailler ensemble.

79

Votre équipe affiche une connexion moyenne. Les membres entretiennent des relations cordiales, mais la confiance pourrait être renforcée. Il reste des barrières qui empêchent certains de s'ouvrir pleinement, limitant ainsi la création d'un environnement totalement sécurisant et collaboratif.



Plaisir

83

L'équipe valorise et organise des moments conviviaux. L'ambiance y est agréable, chaleureuse et positive.

Habitudes et actions à considérer:

- Organiser régulièrement des événements sociaux ou informels pour renforcer la convivialité et la bonne humeur au sein de l'équipe.
- Célébrer les réussites avec des moments festifs, tout en favorisant les échanges positifs et les reconnaissances spontanées.
- Intégrer des moments de détente dans la routine pour préserver une atmosphère motivante et légère, sans compromettre le professionnalisme.

Questions à l'équipe:

- Comment pouvez-vous préserver et renforcer cette ambiance positive dans l'équipe?
- Quels moments récents de plaisir collectif méritent d'être célébrés davantage?
- Comment pourriez-vous utiliser cette énergie positive pour inspirer de nouveaux projets?

Connaissance

76

Les membres ont une bonne connaissance de base les uns des autres, mais les relations pourraient être approfondies.

Habitudes et actions à considérer:

- Organiser des activités de team-building et des espaces d'échange pour approfondir la connaissance des forces, motivations et personnalités de chaque membre.
- Encourager des collaborations sur des projets croisés pour renforcer les interactions au-delà des équipes habituelles.
- Favoriser le partage de feedbacks constructifs et de discussions sur les aspirations personnelles et professionnelles pour améliorer la compréhension mutuelle.

Questions à l'équipe:

- En quoi mieux vous connaître vous permettra de mieux collaborer?
- Qu'est-ce qui vous motive à faire partie de l'équipe?
- Quels moments pourriez-vous créer pour apprendre à mieux vous connaître?

Confiance

79

La confiance est présente, mais fluctuante. Quelques petites réticences peuvent parfois freiner une ouverture totale entre les membres.

Habitudes et actions à considérer:

- Encourager des conversations ouvertes pour identifier et résoudre les sources de méfiance, tout en favorisant un environnement de transparence.
- Organiser des activités de team-building et des rituels de partage pour renforcer les liens et la sécurité psychologique au sein de l'équipe.
- Promouvoir la fiabilité en veillant à ce que chacun respecte ses engagements, tout en percevant les erreurs comme des opportunités d'apprentissage.

Questions à l'équipe:

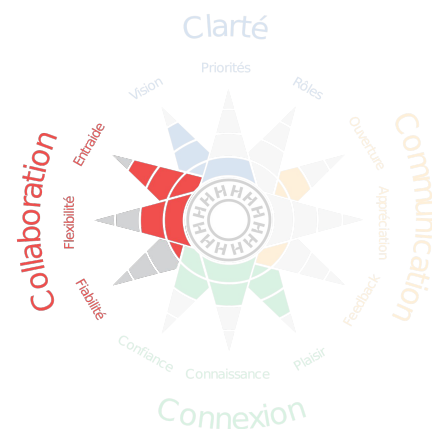
- Quels obstacles freinent la création d'un climat de confiance dans l'équipe?
- Comment pourriez-vous renforcer la sécurité psychologique?
- De quoi avez-vous besoin pour vous sentir pleinement vous-même dans l'équipe?

Pilier #4: Collaboration

C'est le **savoir-faire** dans l'équipe. Elle demande que les membres de l'équipe soient fiables, qu'ils soient dans une dynamique d'entraide et qu'ils fassent preuve de flexibilité.

77

Votre équipe affiche une collaboration moyenne. Les membres collaborent sur certains aspects, mais des opportunités d'améliorer l'entraide sont encore manquées. En renforçant la coordination et en favorisant un soutien plus constant, l'équipe pourrait améliorer son efficacité dans l'atteinte des objectifs communs.



Fiabilité

72

Certains engagements ne sont pas toujours tenus, ce qui affecte le sentiment collectif de fiabilité mutuelle.

Habitudes et actions à considérer:

- Clarifier les attentes en matière de responsabilités et instaurer des systèmes de suivi pour garantir le respect des engagements.
- Encourager une communication ouverte sur les obstacles afin d'ajuster les priorités et éviter les retards.
- Favoriser une culture d'imputabilité en soutenant les membres par des formations ou du mentorat pour améliorer leur organisation.

Questions à l'équipe:

- Quels freins empêchent l'équipe de tenir ses engagements?
- Comment pouvez-vous renforcer la responsabilisation individuelle pour améliorer la fiabilité collective?
- Quelles pratiques simples pourraient aider l'équipe à mieux respecter les délais?

Flexibilité

75

L'équipe fait preuve d'une certaine flexibilité, mais des ajustements sont parfois plus difficiles selon les situations ou les personnes.

Habitudes et actions à considérer:

- Encourager les membres à sortir de leur zone de confort et à explorer de nouvelles responsabilités pour renforcer leur adaptabilité.
- Organiser des formations sur la gestion du changement et promouvoir une culture où les imprévus sont vus comme des opportunités d'apprentissage.
- Favoriser l'ouverture aux suggestions et simplifier les processus rigides pour améliorer la réactivité de l'équipe.

Questions à l'équipe:

- En quoi la flexibilité vous aidera à atteindre vos objectifs?
- Comment pourriez-vous accueillir de nouvelles idées avec davantage d'ouverture?
- Quel ajustement de posture avez-vous besoin de faire pour être plus flexible?

Entraide

84

Les membres s'entraident naturellement et spontanément, créant une équipe solidaire et orientée vers les objectifs communs.

Habitudes et actions à considérer:

- Valoriser les efforts de collaboration et encourager le soutien mutuel où le succès d'un membre est vu comme un succès pour toute l'équipe.
- Organiser des projets croisés pour renforcer les liens et permettre un partage des compétences.
- Maintenir la communication ouverte afin que chacun valorise de demander de l'aide et célébrer les moments d'entraide en montrant leur impact sur l'atteinte des objectifs.

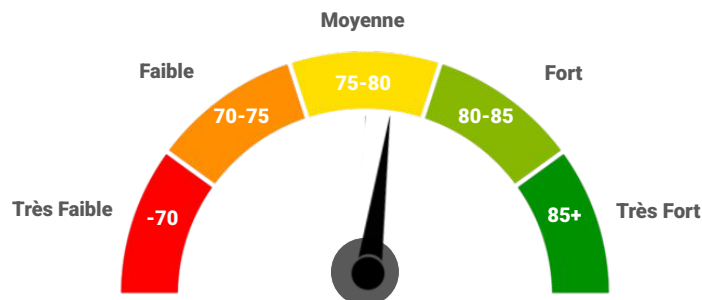
Questions à l'équipe:

- Comment pouvez-vous renforcer encore la collaboration pour des projets futurs?
- Quelles attentes avez-vous les uns envers les autres?
- Comment célébrer et valoriser davantage vos moments d'entraide?

L'Indicateur de performance et de bien-être

Au-delà des dynamiques de cohésion d'équipe, l'ICE permet de prendre le pouls de la performance et du bien-être perçus des membres de l'équipe. L'indicateur de bien-être et de performance offre une lecture complémentaire sur la façon dont l'équipe vit son quotidien professionnel.

L'indicateur de performance



Performance

Dans une équipe, la performance ne se limite pas à « livrer les résultats attendus ». Elle repose sur un ensemble de comportements qui influencent autant l'efficacité opérationnelle que la qualité des relations humaines. L'indicateur de performance présenté ici s'appuie sur trois dimensions complémentaires, inspirées des travaux de Rotundo et Sackett :

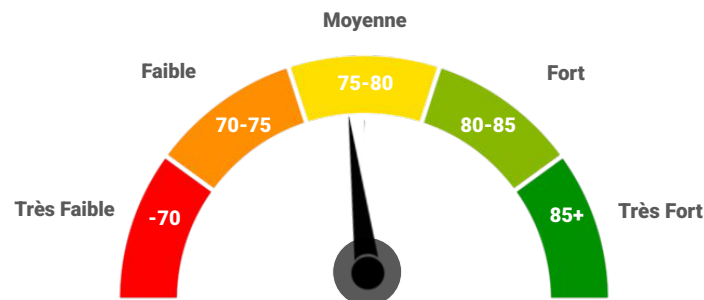
La performance des tâches : il s'agit de la capacité de l'équipe à réaliser ses mandats avec rigueur, compétence et dans les délais.

Le soutien aux autres : cette dimension évalue la disposition des membres à s'entraider, à assumer leur part de responsabilité, et à contribuer activement au succès collectif, même au-delà de leur rôle.

Les comportements contre-productifs : ici, on prend en compte les attitudes qui nuisent à la dynamique d'équipe ou aux objectifs de l'organisation, telles que la perte de temps, les tensions interpersonnelles ou les comportements nuisibles au climat.

En résumé, l'indicateur de performance se mesure autant par la qualité du travail réalisé que par les comportements d'entraide ou, à l'inverse, les comportements et attitudes qui nuisent à la dynamique collective.

L'indicateur de bien-être



Bien-être

Le bien-être de votre équipe est évalué à travers l'équilibre entre les ressources disponibles et les demandes auxquelles elle est confrontée. Ce cadre d'analyse est basé sur un modèle scientifique développé par Bakker et Demerouti. Selon ce modèle, tout environnement de travail comporte deux dimensions essentielles :

Les ressources, qui soutiennent la réussite et nourrissent la motivation. Elles incluent par exemple les compétences, le temps, la clarté des rôles, le soutien du management ou encore la qualité des relations au sein de l'équipe.

Les demandes, qui exigent un effort important et peuvent puiser dans l'énergie des membres. Elles se manifestent par la surcharge de travail, le stress lié à la pression, le manque de temps ou l'insuffisance de moyens.

Lorsque les demandes dépassent les ressources, le bien-être de l'équipe tend à diminuer et les risques d'épuisement augmentent. À l'inverse, lorsque les ressources sont suffisantes ou supérieures aux demandes, l'équipe connaît davantage de motivation, de satisfaction et d'engagement collectif, ce qui favorise sa performance et sa résilience.

En résumé, cet indicateur illustre à quel point l'équilibre entre ce qui soutient votre équipe et ce qui la met sous pression influence directement son niveau de bien-être et son fonctionnement global.

Compilation des tendances comportementales

Cette section présente la somme des questions en « Je », qui représente la répartition des membres de l'équipe selon les trois tendances comportementales : **indépendance**, **interdépendance**, et **dépendance**. Chaque membre apporte une dynamique unique, influençant la manière dont l'équipe collabore. En analysant cette répartition, nous pouvons dresser un profil d'équipe global.

Votre profil d'équipe est à tendance:

Voici le nombre d'individus qui ont la tendance en 1er rang:

INDÉPENDANCE	INTERDÉPENDANCE	DÉPENDANCE
1	3	2

Interprétation de votre profil d'équipe

Votre équipe se distingue par une forte orientation vers l'interdépendance, suivie de la dépendance, avec une présence moindre de l'indépendance. Cette dynamique favorise un environnement collaboratif où la connexion entre les membres et le plaisir au travail sont importants. L'entraide et la confiance permettent de créer une atmosphère sécurisante et engageante.

Cependant, avec une indépendance moins marquée, la prise d'initiative individuelle et la clarté des priorités peuvent parfois être moins présentes. L'équipe pourrait bénéficier d'une meilleure structuration des rôles et d'une responsabilisation plus affirmée pour renforcer son efficacité.

Vos forces potentielles

1. Connaissance des autres : Forte compréhension des forces, motivations et besoins de chacun.
2. Plaisir : Ambiance de travail agréable, favorisant les échanges et la collaboration.
3. Dialogue : Feedback et reconnaissance fréquents, renforçant l'engagement et la confiance.

Vos défis potentiels

1. Fiabilité : Moins de constance individuelle, l'imputabilité collective peut être plus faible.
2. Clarté : Rôles et attentes parfois flous, créant des zones d'incertitude.
3. Priorités : Difficulté à avancer sans clarté au niveau des priorités et des objectifs.

Tous Droits Réservés © 2025 Hubu Expérience Humaine.
Distribution Amérique du Nord : **Hubu Expérience Humaine**
+1 (581) 988-4455 | hubu.ca
Distribution France : **Erudia Conseil En Développement Pluriel**
+33 (1) 55 60 20 90 | erudia.com