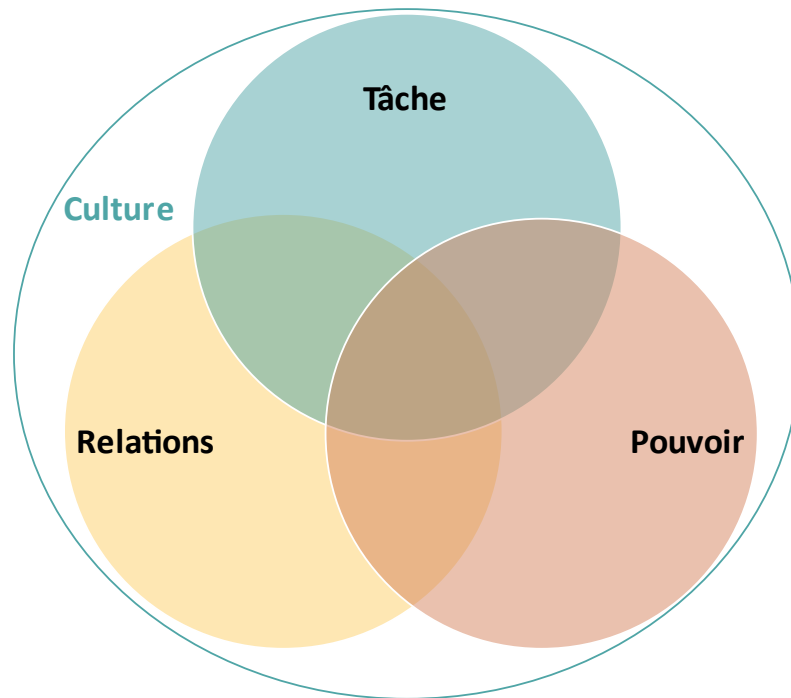


# Activités de consolidation d'équipe - Atelier C





Landry, 2007

**Zone de la tâche** : mise en place d'un réseau de relations de travail satisfaisant, qui se traduit par une structuration et une division du travail adéquates aux yeux des membres, menant à la réalisation des activités qui permettront l'atteinte de la visée commune ;

**Zone des relations** : établissement du réseau des relations affectives entre les membres, de même que de l'émergence d'émotions et de sentiments groupaux, le caractère plus positif que négatif de ces liens, émotions et sentiments permettant à une véritable cohésion groupale de s'installer;

**Zone du pouvoir** : émergence et la consolidation, par l'alternance de la compétition et de la collaboration, d'une structure de pouvoir et d'un leadership relativement stables et acceptés par le groupe.

## Zone de la tâche

Quand une équipe rencontre des enjeux liés à la zone de la tâche ou du travail, les **activités compétitives**, de **résolution d'énigme**, de **circulation des information** sous la pression du temps peuvent être utilisées.

L'activité choisie devra être suivie d'un debrief pertinent, orienté sur les sujets importants pour l'équipe à ce stade de son développement : définition du but, de la tâche à accomplir, méthodes de travail, définition des tâches et responsabilités, circulation des informations, etc.

### Activités compétitives ou de résolution d'énigme

#### Tour de guimauves

Taille de l'équipe : minimum 8 personnes

Durée : 20 à 30 minutes + debrief

Matériel : Spagetti cru, guimauves

Séparer l'équipe en groupes de quatre ou cinq personnes. Distribuer une quantité égale de spagetti et de guimauves à chaque équipe. Chaque équipe aura pour défi de construire la plus haute tour possible, uniquement en utilisant le matériel fourni. Au bout de 20 minutes, personne n'a le droit de toucher à son chef-d'œuvre. Déclarer le vainqueur selon la hauteur et la solidité de la tour. Animer un debrief en lien avec les thèmes pertinents.

Thèmes de l'exercice : résolution de problème, communication, collaboration, influence et pouvoir.

#### Chasse au trésor<sup>\*</sup>

Taille de l'équipe : 8 personnes ou plus

Durée : 45 à 90 minutes + debrief

Matériel : variable selon la chasse au trésor prévue

Créer une chasse au trésor. Celle-ci peut prendre la forme d'une liste de photos à prendre (un objet rouge, tous les collègues devant une pancarte, la voiture de telle personne, etc.), d'objets à collecter ( tel dépliant, un pos-it avec la signature de telle personne, un lunch, etc.) ou d'autres activités à réaliser sur un parcours bien défini. Animer un debrief en lien avec les thèmes pertinents.

---

\* Peut être adaptée en format virtuel, sur zoom

Utiliser les services d'une agence : <https://www.adventurecitygames.com/fr/montreal/>

Thème de l'exercice : collaboration, communication

### **Jeu d'évasion et jeu d'évasion virtuel\***

Taille de l'équipe : 4 personnes et plus

Durée : 45 à 90 minutes + debrief

Matériel : généralement fournis

Un jeu d'évasion, ou escape game ou escape room, est une aventure qui consiste généralement à s'évader d'une pièce thématique dans un délai imparti. En équipe, les joueurs doivent chercher des indices afin de résoudre une série d'énigmes logiques qui les feront avancer dans l'histoire et résoudre le jeu pour en sortir avant la fin du chrono. Animer un debrief en lien avec les thèmes pertinents.

Plusieurs fournisseurs à Montréal dans sa couronne [https://fr.tripadvisor.ca/Attractions-g155032-Activities-c56-t208-Montreal\\_Quebec.html](https://fr.tripadvisor.ca/Attractions-g155032-Activities-c56-t208-Montreal_Quebec.html)

Jeu d'évasion et d'énigme en ligne <https://defi-evasion.com/defi-evasion-chez-soi/>

### **Le legos parfait**

Taille de l'équipe : minimum 4 personnes

Durée : 30 minutes + debrief

Matériel : Legos

Créer une structure en briques de Lego et la placer dans une pièce à part. Scinder l'équipe en groupes de deux à quatre personnes et distribuer à chaque équipe suffisamment de briques de Lego pour reproduire la structure en 30 minutes maximum. Un joueur de chaque équipe est autorisé à observer la structure d'origine pendant 15 secondes, puis à retrouver son équipe pour la lui décrire. La première équipe à reproduire la structure à l'identique (ou presque) a gagné. Animer un debrief en lien avec les thèmes pertinents.

Thème de l'exercice : résolution de problème, communication, collaboration,

### **Les naufragés\***

Taille de l'équipe : minimum 8 personnes

Durée : 30 minutes + debrief

Matériel : matériel nécessaire à la survie (bouteilles d'eau, allumettes, nourriture, etc.) ou images de ce matériel. Prévoir une quantité inégale des différents objets (plus d'eau que de nourriture, moins de bâches que d'équipes, plus de couteaux que de cordes, etc.).

Déposer le matériel sur une table. Scinder l'équipe en groupes de 4 quatre à 6 personnes. Expliquer aux équipes qu'elles ont fait naufrage sur une île déserte et qu'elles n'ont que 25 minutes pour récupérer des objets essentiels à leur survie avant que le bateau ne coule. Une fois le départ donné, les équipes devront

rassembler autant d'objets qu'elles le jugent nécessaire et les classer par ordre d'importance. Dans la mesure où les objets sont en nombre limité et puisque leur rareté varie, les équipes devront non seulement déterminer l'importance des objets pour leur propre groupe, mais aussi négocier, troquer et échanger des objets avec d'autres équipes. Animer un debrief en lien avec les thèmes pertinents.

Thème de l'exercice : résolution de problème, communication, collaboration, influence et pouvoir, travail inter-équipes.

### **L'affaire puzzle**

Taille de l'équipe : minimum 8 personnes

Durée : 30 minutes + debrief

Matériel : un casse-tête par équipe (entre 3 et 6 casse-têtes)

Scinder l'équipe en groupes de trois à cinq personnes et confier à chacun un puzzle du même niveau de difficulté. Chaque équipe aura pour but de terminer le casse-tête en premier. Pour corser le tout, quelques pièces de chaque puzzle auront été mélangées avec celles des équipes rivales, mais cette information ne sera pas divulguée aux équipes. Les équipes doivent s'arranger pour obtenir les pièces manquantes auprès des autres en négociant et en s'échangeant des pièces. Chacune des décisions devra être prise en groupe. La première équipe à terminer le puzzle a gagné. Animer un debrief en lien avec les thèmes pertinents.

Thème de l'exercice : résolution de problème, communication, collaboration, influence et pouvoir, travail inter-équipes.

## Zone des relations

Quand une équipe rencontre des enjeux liés à la zone des relations ou de l'affection, les activités menant à mieux connaître la personne au-delà de son rôle, à découvrir les forces et à augmenter le niveau de confiance entre les membres de l'équipe seront des plus pertinentes.

L'activité choisie pourra être suivie d'un debrief orienté sur les sujets importants pour l'équipe à ce stade de son développement : qualité des relations, sentiment d'appartenance, confiance, etc.

### *Pour briser la glace ou pour mieux se connaître*

#### **Le jeu des différences\***

Taille de l'équipe : 10 à 20 personnes

Durée : 10 à 15 minutes

Matériel : aucun

Scindez l'équipe en deux groupes, placés en rang face à face. Les membres de l'équipe A ont droit à une courte période d'observation (de 15 à 30 secondes), au cours de laquelle ils devront mémoriser autant de détails que possible au sujet des personnes qui leur font face. Ensuite, ils se retournent pendant que les membres de l'équipe B changent autant d'éléments de leur apparence que possible. (l'ordre des participants, échanger ses chaussures avec une collègue, changer de coiffure, etc.) Au bout de 45 secondes, l'équipe A se retourne. Elle a alors 5 minutes pour trouver tout ce qui a changé.

Thèmes de l'exercice : briser la glace, collaboration, rire ensemble

#### **Bingo du groupe\***

Taille de l'équipe : 8 personnes et plus

Durée : entre 15 et 30 minutes

Matériel : Liste d'accomplissement ou caractéristiques

Dresser une liste d'environ 30 accomplissements, caractéristiques ou faits divers au sujet des membres de l'équipe. (A couru un marathon; Parle plus de 4 langues; A visité plus de 10 pays; A une double nationalité; Est allergique aux abeilles) Les membres de l'équipe doivent discuter avec le plus de gens possible et associer chacun des énoncés à au moins une personne. Certaines affirmations peuvent ne correspondre à aucun des membres de l'équipe.

Thèmes de l'exercice : briser la glace, mieux se connaître

### **Le dénominateur commun\***

Taille de l'équipe : 10 personnes ou plus

Durée : 15 à 30 minutes

Matériel : aucun

Scinder l'équipe en groupes de deux. Demandez ensuite à ce que les membres d'un même groupe se cherchent des points communs (série TV préférée, parfum de glace détesté, passe-temps commun) en évitant tout ce qui est trop superficiel ou évident. Rassembler ensuite les duos en quatuors. Puis en groupes de huit.

Thèmes de l'exercice : briser la glace, mieux se connaître

### **Deux vérités et un mensonge\***

Taille de l'équipe : 3 personnes ou plus

Durée : 3 à 5 minutes par personne

Matériel : aucun

Demander à tous les membres du groupe de penser à deux faits réels et à un mensonge les concernant. Plus les faits réels seront surprenants (j'ai fait du parachutisme au Costa Rica), plus le jeu sera divertissant. Demander à chaque membre d'équipe de présenter ses trois propositions, puis aux membres du groupe de voter pour celle est fautive à leur avis.

Thèmes de l'exercice : mieux se connaître, rire en équipe

### **Ancrages\***

L'ancrage est un moment important au début de chaque rencontre d'équipe. Il s'agit d'offrir à chaque personne l'opportunité de se connecter à soi, au sujet de la rencontre et aux autres membres de l'équipe. C'est aussi une façon de permettre à chacun.e d'être entendu.e au sein du groupe, et ce avant de commencer la tâche. Pour favoriser la création d'un plus haut degré de confiance et de solidarité entre les membres d'une équipe, l'ancrage devrait être proposé fréquemment, voire systématiquement, en début de réunion.

Durée : 2 à 3 minutes par personne

Matériel : selon le choix du jour (photos diverses, matériel spécifique (outils, personnages playmobile, cartons de couleur, symboles météo, etc) ou aucun

Poser toutes les images/objets à plat et demandez aux membres de l'équipe d'en choisir un.e qui représente leur réponse à la question proposée. Une fois que chaque personne a sélectionné son

image/objet, laisser les membres de l'équipe s'exprimer chacun leur tour sur ce que l'image/objet représente, les sentiments qu'il leur évoque et la raison pour laquelle ils.elles l'ont choisi.

Suggestions de questions :

- Comment je me sens en démarrant cette réunion?
- Quelles sont mes attentes face au sujet qui sera discuté?
- Ce que je ressens à l'idée de ... (sujet discuté)?
- Ce qui me donne l'énergie et l'enthousiasme face à cette réunion?
- Ce qui m'habite en ce moment c'est... (émotion, crainte, envie, pensées, etc.)

### *Pour mieux se connaître soi-même, développer la curiosité de l'autre et l'empathie*

#### **Le test de personnalité\***

Taille de l'équipe : 2 ou plus

Durée : variable

Matériel : test de personnalité choisi

Envoyer un test de personnalité à votre équipe et demander à tous et toutes de le compléter. Présenter le test et ses résultats. Prévoir des conversations autour des résultats. Animer un debrief.

Thèmes de l'exercice : mieux se connaître, collaboration, complémentarités

Styles d'apprentissage : <https://www.eduolog.com/fr/test/test-des-styles-dapprentissage-de-kolb/>

Intelligences multiples : [https://lewebpedagogique.com/salle112/files/2015/01/Intelligences\\_multiples-test.pdf](https://lewebpedagogique.com/salle112/files/2015/01/Intelligences_multiples-test.pdf)

Styles de personnalité : <https://www.16personalities.com/fr/test-de-personnalite>

Valeurs au travail : <https://www.guichetemplois.gc.ca/workvalue>

#### **Mon mode d'emploi\***

Taille de l'équipe : 2 ou plus

Durée : variable

Matériel : feuille de mode d'emploi (voir annexe 1)

Demander à tous et toutes de compléter son mode d'emploi. Animer une conversation où les membres de l'équipe partagent leur mode d'emploi aux autres membres de l'équipe, répondent aux questions de leurs collègues et conversent sur ce que l'équipe pourra faire pour mieux respecter chaque membre.

Thèmes de l'exercice : mieux se connaître, collaboration, complémentarités



### **Dans mon bateau\***

Taille de l'équipe : 3 ou plus

Durée : entre 30 et 90 min selon le nombre de personnes

Matériel : image (voir annexe 2)

Scinder le groupe en sous-groupes de 3 à 5 personnes, utiliser la métaphore de la tempête et présenter l'image des bateaux. Inviter les participants à décrire comment ils/elles ont vécu une situation déterminée. (les deux années de pandémie, un projet spécifique, un évènement, une problématique organisationnelle, etc.). Peut servir de bilan pour une situation difficile. Animer un retour en grand groupe pour partager les éléments importants desquels apprendre.

Thèmes de l'exercice : mieux se connaître, collaboration, entraide et solidarité d'équipe, travail inter-équipes

## La zone du pouvoir

### Activités compétitives ou de résolution d'énigme

Les activités de type compétitives ou de résolution d'énigme sont très utiles pour développer une discussion sur le pouvoir au sein du groupe (voir activités proposées dans la zone de la tâche, p. 3). Le choix de questions orientées sur l'analyse du partage de pouvoir pour le debrief est alors très important.

### Changer les dynamiques de pouvoir dans l'animation des réunions

#### Tourne post-it\*

Avant d'entrer dans la discussion autour d'un sujet, définir le sujet clairement et le formuler en une question. (Est-il réaliste de faire cette activité? Comment devrions-nous repenser tel projet?, etc). Demander à chacun de formuler son opinion sur un post-it ou une feuille. Quand tout le monde est prêt, chacun.e pose son post-it sur la table devant lui/elle. Inviter à un tour de table où chacun explique son point de vue de départ. Idéalement, terminer le tour de table avec les personnes les plus influentes (direction, coordination, personnes extraverties)

#### Décisions par consentement\*

Selon le « guide des outils pour agir » : "la prise de décision par consentement se différencie de la prise de décision par consensus : en consensus tout le monde dit « oui », en consentement, personne ne dit « non ». Le consentement implique qu'une décision ne peut être prise que lorsqu'il n'y a plus d'objection raisonnable à celle-ci. Tant qu'il y a des objections, l'ensemble du groupe est mobilisé pour bonifier la proposition"

La prise de décision par consentement exige qu'un animateur connaisse bien les étapes du processus. Bien tenu, ce type de processus permet l'écoute attentive de ce qui émerge du groupe, au-delà de l'expression de chacun de ses membres; d'accepter les points de vue différents comme utiles et complémentaires; d'argumenter sans juger; de s'entraîner à la coopération.

<https://www.youtube.com/watch?v=2ZEpkukhCq8>

<https://www.kronos.fr/blog/definition-gestion-par-consentement-outil-sociocratie-faciliter-intelligence-collective/>

## Questions de debrief

Choisir quelques questions parmi celles-ci pour animer un debrief. Il est favorable de proposer des questions pour un debrief en petits groupes, pour ensuite faire un debrief en grand groupe.

### *Questions en lien avec la zone de la tâche*

- Quel est votre niveau de satisfaction face au résultat de votre équipe?
- Quels défis avez-vous rencontrés?
- Quelles stratégies votre équipe a-t-elle mis en place pour surmonter les défis?
- Quelles méthodes votre groupe s'est-il donné pour réaliser cette activité?
- Quels types de communication ont été tentés? Lesquels ont eu du succès?
- Quel rôle chacun.e a-t-il.elle joué?

### *Questions en lien avec la zone des relations*

- Comment avez-vous vécu cette expérience au sein de notre équipe?
- Quel a été la place de la complicité dans notre groupe?
- A quel moment, s'il y a lieu, vous êtes-vous senti.e jugé.e ou avez-vous vous-même jugé une personne de votre équipe?
- Quels sont les moments où vous auriez pu être plus authentique et où vous n'avez pas osé?
- Qu'avez-vous fait pour soutenir les autres?
- Quelles sont les forces des membres de notre équipe qui ont contribué à cette expérience?

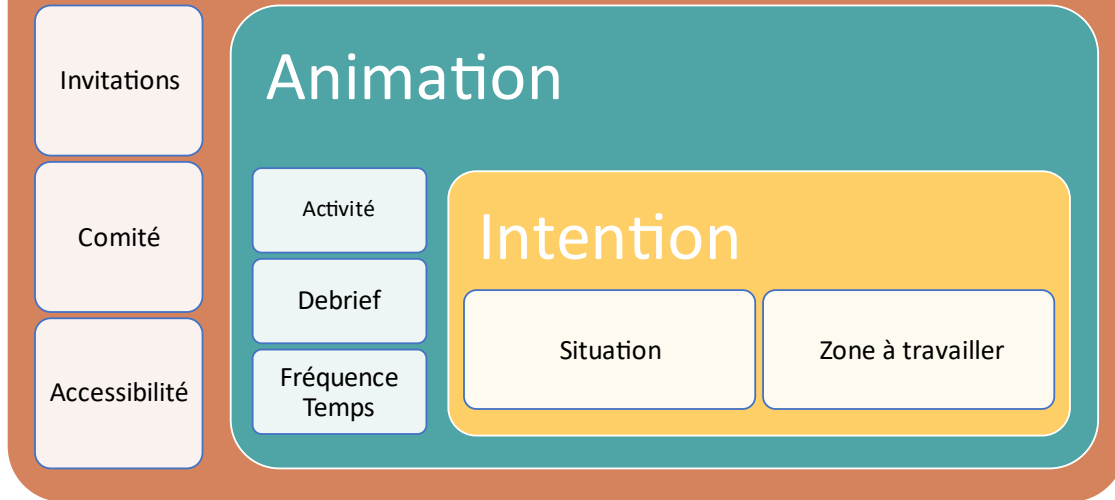
### *Questions en lien avec la zone du pouvoir*

- Quelles interventions ont eu de l'influence dans notre processus?
- Qui a exercé du leadership?
- Quels sont les caractéristiques des personnes qui ont eu de l'influence? De celle qui ont eu moins?(genre, identité culturelle, poste dans l'organisation, etc.) Quel rôles cela a-t-il joué dans l'exercice?
- Quels dynamiques de pouvoir ont été présentes dans le groupe?
- Avons-nous été à l'écoute de chacun.e?

### *Questions pour inciter le transfère de l'expérience à la vie réelle de l'équipe*

- Comment vous êtes vous-senti.es face à la tâche à accomplir? Aux autres membres de l'équipe? Aux dynamiques de pouvoir?
- Quels liens ou parallèles pouvons-nous faire avec notre équipe de travail en général?
- Quelles dynamiques, observées durant l'activité, reflètent nos dynamiques de travail?
- Lesquelles de ces dynamiques nous servent en tant qu'équipe de travail? Comment ou pourquoi?
- Lesquelles souhaitons-nous changer, transformer?
- Qu'allons-nous faire pour améliorer nos dynamiques de travail?


## Préparation et suites











## Annexe 1 : Mon mode d'emploi

Ce que vous devez savoir à propos de

(VOTRE NOM)



Mes horaires de travail habituels sont (Insérer le texte ici) 	Les meilleurs moyens de communiquer avec moi (Insérer le texte ici) 	Les façons dont j'aime recevoir du feedback (Insérer le texte ici) 	Quelles valeurs sont importantes pour moi au travail ? (Insérer le texte ici) 
Les choses que j'aime (Insérer le texte ici) 	Ce qui me pose parfois des défis dans mon travail et/ou dans mon environnement de travail. (Insérer le texte ici) 	Qu'est-ce qui m'aide à ressentir le respect et l'inclusion dans mon environnement de travail ? (Insérer le texte ici) 	Qu'est-ce que je peux vous dire de plus à mon sujet ? (Insérer le texte ici) 

Source : Diane Brochu King

## Annexe 2 : Dans mon bateau



Source : Diane Brochu King