

DU RAPPORT À LA MESURE

Workbook Collaboration

Quatre outils pour clarifier les règles du jeu, aborder les conflits et réparer les interfaces — sans consultant, en quatre semaines.

4 outils

9 pages

30 jours de plan d'action

0 jargon

AVANT DE COMMENCER

Pourquoi la collaboration — et comment travailler avec ce workbook

Si le thème «Collaboration» est jaune ou rouge dans votre rapport, vous perdez de l'argent à trois endroits : travail en double aux interfaces floues, conflits qui traînent et rongent l'énergie, et bons éléments qui partent à cause du climat — pas du salaire.

La bonne nouvelle : la collaboration est le thème qui réagit le plus vite à des mesures concrètes. Pas besoin de séminaires d'équipe au vert. Il faut des règles claires, un moyen d'aborder les frictions tôt, et des passations propres.

COMMENT TRAVAILLER AVEC CE WORKBOOK

- **Qui :** le ou la responsable de l'équipe concernée — avec l'équipe. Tous les exercices sont conçus pour des réunions d'équipe normales (15–45 minutes).
- **Ordre :** d'abord le bilan de départ (page 3), puis les outils 1 à 4 dans cet ordre. Le plan de 30 jours (page 8) répartit tout sur quatre semaines.
- **Règle n° 1 :** mieux vaut appliquer réellement un outil que d'en survoler quatre.

Lien avec le rapport :

Prenez la page de détail «Collaboration» de votre rapport Lyntharis Puls. Les questions aux valeurs les plus basses montrent quel outil utiliser en premier — la correspondance figure dans chaque encadré «Quand utiliser cet outil».

BILAN DE DÉPART

Où en est votre équipe aujourd'hui ?

Répondez honnêtement aux dix affirmations pour votre équipe (1 = pas du tout d'accord, 5 = tout à fait d'accord). Encore mieux : faites cocher chaque membre de l'équipe anonymement et comparez.

- | | |
|---|---|
| 1. Chez nous, on sait qui livre quoi et pour quand. | ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ |
| 2. Nous abordons les problèmes tant qu'ils sont petits. | ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ |
| 3. Les passations vers d'autres équipes fonctionnent sans relances. | ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ |
| 4. En réunion, ce ne sont pas toujours les trois mêmes qui parlent. | ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ |
| 5. Demander de l'aide n'est pas considéré comme une faiblesse. | ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ |
| 6. La critique porte sur les faits, pas sur les personnes. | ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ |
| 7. Les décisions prises en réunion sont notées et respectées. | ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ |
| 8. Après deux semaines, les nouveaux savent comment nous fonctionnons. | ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ |
| 9. Les vieux conflits ne pèsent pas sur notre travail actuel. | ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ |
| 10. Je décrirais mon équipe comme «une équipe» — pas comme un groupe de solistes. | ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ |

Évaluation : 40–50 points = entretenir · 25–39 = ajuster de manière ciblée (outils 1+4) · moins de 25 = construire structurellement (les quatre outils, dans l'ordre).

Marquez maintenant :

les deux affirmations aux valeurs les plus basses sont vos chantiers. Notez-les dans le plan de 30 jours (page 8) avant de continuer.

FIN DE L'EXTRAIT

La suite du workbook

Outil 1 : la charte d'équipe · Outil 2 : l'entretien de clarification en 4 étapes · Outil 3 : la
matrice des interfaces · Outil 4 : le rituel de feedback · Plan d'action sur 30 jours ·
Contrôle des résultats

Version complète : CHF 39 · Commande : lyntharis.ch ou info@lyntharis.com