

TeamsDNA®

Explications et Astuces



Introduction

L'évaluation d'équipe TeamsDNA® fournit une vision directe des qualités d'une équipe dans son ensemble. Toutes les données d'évaluation sont automatiquement associées dans un fichier PowerPoint clair. Vous créez ainsi un instantané clair de l'équipe d'une seule pression sur le bouton.

TeamsDNA® offre des informations utiles pour un manager (d'équipe) avec une réponse claire à des questions telles que : Comment se présente cette équipe ? Comment cette équipe travaille-t-elle le mieux ensemble ? Est-ce que cela est en accord avec les objectifs que nous voulons atteindre en tant qu'équipe ? Sommes-nous une équipe orientée vers l'avenir ?

TeamsDNA® peut en outre parfaitement servir d'input pour une session d'équipe. Quel est notre état d'esprit en tant qu'équipe ? Que pouvons-nous optimiser et que pouvons-nous faire mieux ? Comment pouvons-nous grandir ensemble comme équipe à l'avenir ? En réfléchissant en tant qu'équipe aux préférences et aux points forts et faibles de toute l'équipe, vous favorisez la collaboration et l'efficacité, et l'équipe obtient une vision des développements possibles.

TeamsDNA est basé sur les résultats d'évaluation suivants :

1. Mesure de la personnalité HFMtalentindex
2. Test des sources de motivation HFMtalentindex
3. Learning Agility
4. Test d'Intelligence Complet (« VIT ») - en option¹



Astuces

- Si vous utilisez ce PDF en ligne, vous pouvez directement cliquer vers les explications de votre choix depuis la table des matières.
- Attention : vous pouvez faire en sorte que chaque membre de l'équipe reçoive également un aperçu individuel des résultats. Très pratique lors d'une session de groupe.

Sur la page suivante, vous trouverez le [TeamsDNA® - Guide rapide](#) pour vous mettre directement au travail avec TeamsDNA®. Si vous cherchez un approfondissement ou si vous avez besoin de points de référence pour une session d'équipe, des explications supplémentaires sont ensuite données pour chaque diapo du PowerPoint TeamsDNA® avec des explications plus détaillées et des astuces.

¹Si vous n'avez pas ajouté le VIT à TeamsDNA®, cette icône sera affichée en gris dans le PowerPoint

Table des matières

TeamsDNA® – Directement au travail avec TeamsDNA®	4
Distribution normale Explication résultats d'équipe - Diapo 3	5
Motivations et Rôles préférés Explications - Diapo 4	5
Rôles préférés - Diapo 5	6
Profil des motivations Focalisation sur la performance & Focalisation sur l'humain - Diapo 6	7
Profil des motivations Maîtrise et Flexibilité - Diapo 7	8
Motivations Motivation de l'équipe - Diapo 8	9
Compétences Potentiel de l'équipel - Diapo 9	10
Learning Agility Explication - Diapo 10	11
Learning Agility Score total & Points de référence - Diapo 11	12
Learning Agility Dimensions - Diapo 12	13
Intelligence - Diapo 13	14





TeamsDNA® Guide rapide

Directement au travail avec TeamsDNA®

TeamsDNA® Guide rapide

L'évaluation par équipe TeamsDNA® est l'outil idéal pour le manager (d'équipe ou RH) et pour l'équipe dans son intégralité et peut être mis en œuvre pour différents objectifs.

MANAGER - TeamsDNA® vous donne une vision concrète de la structure des qualités d'une équipe. En tant que manager, faites attention aux points suivants :

- Les qualités de l'équipe sont-elles conformes aux résultats que celle-ci doit fournir ? Autrement dit : l'équipe convient-elle à la mission et vice-versa ?
- Comment puis-je perfectionner encore la composition de l'équipe ? Quelles sont les qualités manquantes ?
- Optimiser la collaboration de l'équipe. Comment nous complétons-nous et quelles sont les différences ?
- L'équipe arrive-t-elle à gérer facilement les changements ?
- Utilisez TeamsDNA® comme intrant pour une session d'équipe afin d'optimiser les résultats. Comment pouvons-nous grandir en tant qu'équipe ? (En tant que manager d'équipe, préparez-vous bien aux objectifs et aux résultats d'une session par équipe. Si vous en éprouvez le besoin, faites appel aux RH ou à un coach [externe]).

TEAM - TeamsDNA® est idéal comme input pour une session d'équipe où l'équipe travaille main dans la main, avec par exemple les objectifs spécifiques suivants :

- **L'optimisation de la collaboration afin d'atteindre un objectif spécifique (par exemple lors du lancement d'une nouvelle équipe de projet).**
 - Utilisez la diapositive 5 pour voir si les motivations des membres de l'équipe correspondent ou diffèrent justement beaucoup. Quels sont les objectifs que l'équipe doit atteindre et quelles sont les motivations qu'il est préférable d'avoir au sein de l'équipe ? Exemple : si une équipe est responsable du développement et de la réalisation de nouveaux produits, est-ce que des motivations comme être pionnier et la créativité sont présentes ? Par ailleurs, il vous faut également des personnes dans l'équipe qui accordent de l'importance à la réalisation et à la qualité. En effet, le but est de réaliser ce qui a été imaginé en garantissant la qualité.
 - Utilisez la diapositive 12 pour voir quel est le résultat de l'équipe au People Agility et Self-awareness, parce que celui-ci contribue à un travail d'échange positif au sein de l'équipe. People Agility indique dans quelle mesure les membres de l'équipe sont disposés à apprendre les uns des autres et la Conscience de soi indique dans quelle mesure ils sont ouverts au feedback envers eux.
- **Faciliter la réalisation des objectifs de l'équipe (par exemple, si des tâches essentielles restent en attente ou si des compétences indispensables sont peu visibles).**
 - Utilisez la diapositive 9 pour voir si l'équipe possède les compétences requises pour atteindre l'objectif de l'équipe. Exemple : est-ce qu'une équipe qui réalise du travail administratif dispose de suffisamment de précision et d'orientation qualité ?
 - La Diapositive 12 indique si une équipe est suffisamment agile en apprentissage pour faire face au changement. Exemple : l'équipe administrative reçoit comme nouvelle tâche d'avoir plus de contact avec le client. Si lors de ce changement, il faut des compétences qui se trouvent parmi la liste des compétences obtenant le moins bon score, il faudra investir beaucoup d'énergie afin de réaliser cette nouvelle tâche.

Astuces



- Parfois il faut plusieurs sessions d'équipe pour définir les différents objectifs et les atteindre. Concentrez-vous sur les résultats positifs et réfléchissez d'ores et déjà aux points à améliorer à l'avenir.
- Utilisez les résultats individuels des membres de l'équipe afin d'engager le dialogue à propos de leur contribution à l'efficacité de l'équipe.
- Si vous voulez plus d'explications sur une diapo du PowerPoint TeamsDNA, vous trouverez des informations supplémentaires aux pages suivantes.

Distribution normale | Explication résultats d'équipe

Diapo 3 de TeamsDNA®

Cette diapositive indique comment vous devez « lire » les résultats. Vous voyez les résultats de l'équipe par rapport à une population de référence. La plupart des résultats d'équipe dans TeamsDNA® sont affichés sur une échelle à neuf points. Il s'agit de scores stanine et non de notes chiffrées de 1 jusqu'à 10. Chaque point de l'échelle correspond à une tranche d'une distribution normale (un « stanine ») qui indique la fréquence à laquelle ces résultats apparaissent dans la population de référence. Plus le score est extrême (vers le haut ou le bas), moins il est fréquent.



Astuce

Benutzen Sie diese Folie, um in einer Teamsitzung deutlich zu erklären, wie man die Ergebnisse liest. Behandeln Sie die Bedeutung von niedrigen, durchschnittlichen und hohen Punktzahlen.

Motivations et Rôles préférés | Explications

Diapo 4 de TeamsDNA®

Les motivations sont des objectifs ou motifs que les personnes trouvent importants et qu'elles s'efforcent d'atteindre dans leur travail. Exemples de motivations : *Responsabilité, Sécurité, Collaboration* et *Créativité*. Les motivations donnent une vision des aspects qui procurent de l'énergie à une personne et auxquels elle prête attention, ou justement pas, dans le cadre du travail. Nous mesurons vingt motivations au total, réparties sur quatre axes : [note de bas de page : Les diapos 6 et 7 donnent davantage d'explications à propos des quatre axes]



Focalisation sur la performance

<->

Focalisation sur l'humain

Maîtrise

<->

Flexibilité

Rôles préférés

Sur la base des motivations, nous distinguons huit rôles différents de comportement professionnel. Ces rôles de préférence décrivent la manière dont une personne aime faire son travail. Ils déterminent le style de travail, le rôle dans l'équipe et la force et le piège de la personne. En principe, une personne peut assumer chaque rôle, mais aura une préférence pour les rôles qui correspondent aux motivations les plus fortement présentes.

Exemple

En combinaison, les plus fortes motivations indiquent quel rôle de préférence une personne veut assumer dans une équipe. Le rôle « d'Entrepreneu[r/se] » est, par exemple, formé par plusieurs motivations sur l'axe de *Focalisation sur la performance* et de plusieurs motivations sur l'axe de la *Flexibilité*. Si une personne obtient un score élevé pour ce rôle, elle aime s'occuper de nouvelles tâches et avoir la liberté d'explorer des possibilités encore inconnues afin d'en faire un succès.



Astuce

Dans les résultats individuels de TeamsDNA®, chaque membre de l'équipe voit son rôle de préférence le plus important.

Rôles préférés

Diapo 5 de TeamsDNA®

Le graphique indique quels rôles préférés sont le plus fortement et le plus faiblement représentés dans l'équipe. Plus la couleur s'approche du bord extérieur du cercle, plus la moyenne de l'équipe pour ce rôle est élevée. Les scores de l'équipe se trouvent dans le bord extérieur de la figure.

Du côté droit, vous voyez l'interprétation du graphique. Elles montrent les thèmes qui sont importants pour les différents rôles de préférence.

Plus le score de l'équipe est élevé pour un rôle de préférence, plus ce rôle est représenté au sein de l'équipe.

- Les scores les plus élevés indiquent que ce rôle est intégré le plus rapidement et le plus facilement au sein de l'équipe.
- Des scores moyens indiquent que ces rôles ne sont pas perçus comme étant très importants par tout le monde. Il se peut que seuls quelques membres de l'équipe se focalisent sur ces aspects ou que la plupart y prêtent attention, mais pas beaucoup.
- Les scores les plus bas indiquent que l'équipe trouve ces rôles préférés peu importants en relation avec les autres rôles. Si une personne de l'équipe trouve ces rôles importants, elle sera la plupart du temps seule à cet égard.



À méditer

- Est-ce que les deux rôles préférés les plus représentés sont reconnaissables pour tous les membres de l'équipe ?
- Est-ce que les deux rôles préférés le plus fortement représentés correspondent à la mission de l'équipe et aux objectifs que l'équipe doit atteindre ?
- Quels sont les rôles qui sont clairement moins représentés ? Est-ce reconnaissable pour tous les membres de l'équipe ?
- Que signifient les réponses aux questions ci-dessous en termes d'efficacité de l'équipe ?



Astuces

- Si la mission de l'équipe correspond aux rôles préférés le plus fortement représentés, la réalisation des objectifs procure de l'énergie à l'équipe. Utilisez-les pour stimuler les membres de l'équipe à mettre en œuvre leurs préférences naturelles en matière de rôle de manière optimale.
- Entamez la conversation avec l'équipe si les rôles préférés ne correspondent pas ou très peu à la mission de l'équipe. Quelle est l'influence de cela ? L'équipe est-elle mécontente ? Y a-t-il beaucoup de rotation ou de départs du personnel ?
- Abordez les rôles préférés individuels des différents membres de l'équipe. Existe-t-il des membres de l'équipe qui obtiennent des scores moyens ou au dessus de la moyenne pour les rôles qui cadrent avec la mission de l'équipe ? Demandez à ces membres de l'équipe de se charger des tâches qui correspondent à ce(s) rôle(s). Assurez-vous toutefois que le reste de l'équipe comprenne l'importance de ce rôle.
- Cherchez d'autres membres de l'équipe ou des membres supplémentaires avec les rôles préférés nécessaires pour un meilleur équilibre au sein de l'équipe.



Profil des motivations | Focalisation sur la performance & Focalisation sur l'humain

Diapo 6 de TeamsDNA®



Vous voyez ici le profil des motivations de l'équipe sur les axes de la Focalisation sur la performance et de la Focalisation sur l'humain. Plus la couleur tend vers l'extérieur, plus l'équipe obtient un score élevé aux motivations correspondantes. Une brève description des caractéristiques :

FOCALISATION SUR LA PERFORMANCE

- Dynamisme** - Vivre des choses palpitantes, chercher l'aventure.
- Statut** - Être perçu comme important au sein de l'organisation et avoir de la notoriété dans la société.
- Succès** - Être le meilleur, briller et se faire remarquer grâce à de bonnes performances.
- Responsabilité** - Tracer soi-même la voie et être évalué sur les résultats.

FOCALISATION SUR L'HUMAIN

- Engagement** - Implication dans l'organisation et auprès de vos collègues.
- Aider** - Signifier quelque chose pour les autres, s'occuper des autres.
- Respecter** - Accorder de la valeur aux autres et les traiter comme vous aimeriez également être traité(e).
- Collaborer** - Travailler ensemble avec les autres vers des objectifs communs et chercher des solutions.
- Soutien de la part de l'entourage** - Ne pas affronter les choses seul(e), savoir demander de l'aide aux autres.
- Se sentir chez soi** - Vous sentir bien au travail, apprécier l'ambiance et nouer des relations (amicales) avec vos collègues.

Si une équipe a une préférence prononcée pour un axe déterminé (représentée par une surface colorée plus grande), les missions spécifiques suivantes de l'équipe correspondront alors bien à cette équipe :

- Focalisation sur la performance : des missions d'équipe où un résultat d'équipe tangible bien défini doit être fourni. Une équipe qui doit atteindre des objectifs de vente par exemple.
- Focalisation sur l'humain : les missions d'équipe pour lesquelles il est important d'accorder de l'attention aux autres, aussi bien dans l'équipe qu'en dehors de celle-ci. Une équipe qui accorde de l'importance aux besoins mutuels et au cadre commun pour les résultats d'équipe par exemple.



À méditer

- L'équipe est-elle axée sur la réalisation d'un résultat (Focalisation sur la performance) ou justement sur la réalisation d'une équipe soudée (Focalisation sur l'humain) ?
- Le rapport entre la Focalisation sur la performance et la Focalisation sur l'humain correspond-il à la mission de l'équipe ? Exemple : une équipe avec une focalisation importante sur l'humain qui doit faire la transition vers une équipe autonome avec plus d'indépendance et de responsabilité (focalisation sur la performance).



Astuces

- Si le rapport entre la Focalisation sur la performance et la Focalisation sur l'humain ne correspond pas bien aux objectifs de l'équipe, expliquez comment la focalisation contribue au résultat de l'équipe. Indiquez les avantages de la focalisation qui manque à l'équipe.
- Cherchez de nouveaux membres de l'équipe qui ont plus d'affinités avec la focalisation nécessaire pour réaliser l'objectif.

Profil des motivations | Maîtrise et Flexibilité

Diapo 7 de TeamsDNA®

Vous voyez ici le profil des motivations de l'équipe sur les axes de la Focalisation sur la performance et de la Focalisation sur l'humain. Plus la couleur tend vers l'extérieur, plus l'équipe obtient un score élevé aux motivations correspondantes. Une brève description des caractéristiques :



MAÎTRISE

Efficacité - Travailler de façon méthodique, réaliser les tâches correctement en une seule fois et ne pas perdre de temps à des futilités.

Qualité - Fournir un travail précis et sans fautes.

Réalisation - Travailler de manière ciblée en vue d'obtenir des résultats concrets.

Structure - Connaître l'ordre et la régularité dans votre travail et dans votre environnement de travail.

Sécurité - Travailler dans un environnement stable, fixe et non menaçant.

FLEXIBILITÉ

Analyser - Analyser les sujets en profondeur.

Créativité - Réaliser ou imaginer des choses originales.

Développement personnel - Vous développer et repousser vos limites.

Être pionnier - Aller au devant de choses nouvelles et inconnues, regarder au delà des frontières de votre propre secteur.

Liberté - Prendre des décisions de manière indépendante et faire des choses à votre façon, indépendamment des autres.

Si une équipe a une préférence prononcée pour un axe déterminé (représentée par une surface colorée plus grande), les missions spécifiques suivantes de l'équipe correspondront alors bien à cette équipe :

- *Maîtrise* : des missions d'équipe dont la réussite dépend d'un travail méthodique, de l'organisation et du maintien des règles de processus convenues. Par exemple une équipe d'experts-comptables qui contrôlent ensemble les livres d'une multinationale selon un protocole bien précis.
- *Flexibilité* : des missions d'équipe avec un résultat formulé largement, qui est susceptible d'être interprété de différentes manières. Par exemple une équipe de direction qui doit imaginer une vision et une stratégie afin de remettre sur pied une entreprise en difficulté.



À méditer

- L'équipe est-elle axée sur le fait de rendre contrôlable des aspects (*Maîtrise*) ou sur l'examen de possibilités (*Flexibilité*) ?
- Le rapport entre la Maîtrise et la Flexibilité correspond-il à la mission de l'équipe ?



Astuces

- Si le rapport entre la *Maîtrise* et la *Flexibilité* correspond aux objectifs de l'équipe, les membres de l'équipe peuvent facilement se motiver en vue d'atteindre les objectifs. Utilisez cela.
- Si le rapport entre la *Maîtrise* et la *Flexibilité* ne convient pas aux objectifs de l'équipe, en tant que manager de l'équipe, expliquez clairement quels sont les avantages qu'une focalisation bien précise peut apporter à l'équipe. Exemple : un comptable orienté sur la gestion qui doit également travailler de façon commerciale. Dans ce cas, il est fait appel à sa flexibilité.
- Cherchez de nouveaux membres de l'équipe qui ont plus d'affinités avec la focalisation nécessaire pour réaliser l'objectif.

Motivations | Motivation de l'équipe

Diapo 8 de TeamsDNA®

Les motivations de l'équipe sont représentées ici :

Les motivations les plus élevées indiquent ce qui apporte le plus d'énergie à l'équipe. Les motivations qui font le moins recette sont les moins importantes pour l'équipe et ne reçoivent que peu ou pas d'attention.



À méditer

- Vérifiez s'il y a des membres de l'équipe qui divergent significativement du profil de l'équipe. Cela veut dire : des membres de l'équipe qui présentent au niveau individuel une autre distribution entre les motivations fortement et faiblement représentées. Remplissent-elles effectivement un autre rôle ?
- Analysez si l'équipe est fortement homogène et possède de ce fait sa propre préférence en matière de comportement. Si tel est le cas, qu'est-ce que cela signifie pour la collaboration avec le monde extérieur ?
- Les motivations de l'équipe correspondent-elles à l'avenir ? Exemple : nous allons travailler de manière différente. Nous devons être *pionnier*, mais tout le monde accorde beaucoup d'importance à *se sentir chez soi*. Il ne s'agit pas d'une combinaison idéale.



Astuces

Si régulièrement il y a de l'irritation entre les membres de l'équipe, cela peut être dû à un profil des motivations divergent. Les membres de l'équipe avec des motivations différentes trouvent leur motivation dans des choses différentes. Demandez à chaque membre de l'équipe de donner des explications orales sur son propre profil des motivations avec des exemples tirés de la pratique. Les questions qui viennent au premier plan dans les explications individuelles : qu'est-ce qui me motive, qu'est-ce qui me procure de l'énergie et pourquoi est-ce que je trouve mes propres motivations si importantes ? Quel comportement m'irrite, et à quel comportement d'autres membres de l'équipe suis-je allergique ?

- S'il y a des problèmes dans la collaboration et la communication avec d'autres équipes, imaginez quelles motivations importantes de la propre équipe ne sont peut-être pas partagées par l'autre équipe. Imaginez ensuite quelles motivations sont éventuellement importantes pour l'autre équipe. Percevez-vous les avantages de ces motivations afin d'atteindre les objectifs de l'équipe ? Percevez-vous des possibilités de communiquer autrement afin de trouver une plus grande adhésion dans l'autre équipe ? Un exemple classique : Les Équipes de ventes qui doivent collaborer avec des Équipes de back-office.

Compétences | Potentiel de l'équipe

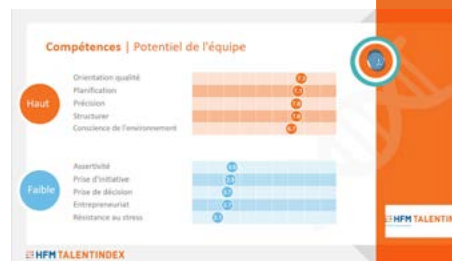
Diapo 9 de TeamsDNA®

Les compétences de l'équipe sont représentées ici :

Les compétences les plus élevées indiquent ce pourquoi l'équipe possède le plus de potentiel. Les compétences les moins élevées indiquent ce pourquoi l'équipe possède le moins de potentiel.

Un grand potentiel pour une compétence signifie que le comportement y afférent requiert peu d'efforts et qu'il se produit « naturellement ». Par exemple : un score élevé à la « Prise de décision » signifie que les membres de l'équipe prennent facilement des décisions de manière autonome, également d'éventuelles décisions impopulaires ou des décisions dont dépendent beaucoup de choses.

Avoir peu de potentiel pour une compétence signifie que le comportement y afférent requiert beaucoup d'efforts et d'énergie pour présenter ce comportement. Avec un score de 3 ou moins, l'équipe a beaucoup de peine à montrer le comportement afférent à la compétence dans la pratique. Par exemple : avec un score bas pour la « Résistance au stress », l'équipe aura de la peine à respecter des dates butoirs très courtes. L'équipe se sentira rapidement mise sous pression si cette voie est choisie



À méditer

- Ce profil de potentiel de compétence est-il reconnaissable pour l'équipe ?
- S'agit-il d'un profil de potentiel de compétence logique vu la mission de l'équipe ?



Astuces

- Établissez à l'avance un top 5 des compétences qui sont importantes pour l'équipe. Vérifiez ensuite avec l'équipe s'il correspond au résultat.
- Si cela ne convient pas, examinez les aspects suivants (avec l'équipe) :
 - Quel profil de potentiel de compétence l'équipe s'attendait-elle à voir ?
 - Chez quels membres de l'équipe vous étiez-vous attendus à des compétences spécifiques ?
 - Examinez les différentes attentes et essayez de les expliquer ensemble.
 - Analysez si les 5 meilleures compétences individuelles s'accordent avec celles de l'équipe.
- Déterminez quelles compétences souhaitables font défaut au sein de l'équipe et recherchez de nouveaux membres ou des membres supplémentaires pour l'équipe qui ont un fort potentiel pour ces compétences.

Learning Agility | Explication

Diapo 10 de TeamsDNA®

La Learning Agility est la capacité de développer rapidement et de manière flexible un nouveau comportement efficace sur la base de nouvelles expériences, et de pouvoir ensuite l'appliquer. La Learning Agility est mesurée dans cinq dimensions :



Change Agility :

- La curiosité collective face à l'inconnu.
- Vont rapidement expérimenter ensemble.
- L'équipe apprend en se mettant en action, en faisant.



Mental Agility

- Attitude analytique, elle se penche volontiers ensemble sur un problème. Elle débat et élucide un problème ensemble.
- L'équipe tire de l'énergie de missions complexes qui requièrent une réflexion.
- L'équipe veut connaître la théorie derrière les choses afin de pouvoir améliorer ces choses.



People Agility

- Les membres de l'équipe sont ouverts à l'opinion des autres.
- On a confiance en l'apport de chacun, tout le monde peut apporter une contribution.
- On apprend les uns des autres en passant les uns chez les autres et en se posant des questions.



Results Agility

- L'équipe trouve important d'obtenir des résultats pour savoir si son travail est correct et payant.
- L'équipe garde la focalisation sur l'objectif à atteindre.
- La compétition avec d'autres équipes est perçue comme un stimulant.



Conscience de soi

- On est curieux des adéquations et différences au sein de l'équipe.
- Les membres de l'équipe sont critiques vis-à-vis d'eux-mêmes et sont ouverts au feedback.
- Orientation collective sur le développement, ce qui permet d'apprendre par une introspection ouverte, critique et collective :
« Qu'avons-nous bien fait et que n'avons-nous pas bien fait ? Quelles leçons en tirons-nous ? Qu'allons-nous continuer de faire et qu'allons-nous désormais faire autrement ? »



Learning Agility | Score total & Points de référence

Diapo 11 de TeamsDNA®

Vous voyez ici le score total de l'équipe pour la Learning Agility. Vous pouvez comparer ce score d'équipe à quatre groupes de points de référence différents, reproduits sur l'échelle de points de référence ci-dessous.

Les points de référence :

- A. **Moyenne** : le score Learning Agility moyen de professionnels
- B. **Management** : le score Learning Agility moyen de la population dirigeante
- C. **Hauts Potentiels / Senior Management** : le score Learning Agility moyen de la population Hauts Potentiels et Senior Management
- D. **Change Agents** : le score Learning Agility moyen des précurseurs du changement (dans l'organisation)



Une mission routinière

Équipe de professionnels → point de référence A
Management team → point de référence B
Senior Management team → point de référence C

Une nouvelle mission inconnue

Équipe de professionnels → supérieur à la moyenne du point de référence A
Management team → supérieur à la moyenne du point de référence B
Senior Management team → über dem Durchschnitt von Richtwert C

Une mission de changement

Toutes les équipes →
point de référence D



À méditer

- Comment le score de la Learning Agility de l'équipe se rapporte-t-il aux quatre groupes de points de référence ?
- Quel est le point de référence souhaité auquel l'équipe doit satisfaire ?



Astuces

- Si l'équipe obtient un score **supérieur au point de référence souhaité**, elle gère bien les nouveaux défis. Utilisez la force de la dimension Learning Agility de l'équipe avec le score le plus élevé.
- Si l'équipe obtient un score **égal au point de référence souhaité**, elle gère suffisamment les nouveaux défis. Le défi futur détermine si le score Learning Agility continue d'être satisfaisant :
 - Si les activités ne changent pas et si elles sont « de nouveau du même type », l'équipe peut satisfaire aux attentes.
 - Si les activités vont changer à l'avenir (l'équipe sera confrontée à de nouveaux défis inconnus) et si le score du point de référence souhaité auquel l'équipe doit satisfaire change, analysez les scores individuels. Lors de changements, utilisez les membres de l'équipe qui obtiennent le score le plus élevé afin de vous aider à réaliser les changements.
 - Activez la prise de conscience et le développement afin de gérer le changement et de nouveaux défis en mettant en œuvre le Learning Agility GO.
- Si l'équipe obtient un score **inférieur au point de référence souhaité** :
 - Essayez de mettre l'équipe au défi de réfléchir plus consciemment à son développement sur le plan personnel, et à son développement en tant que collectif. Laissez les membres de l'équipe individuellement utiliser le Learning Agility GO afin d'accroître leur Learning Agility.
 - Si l'accroissement de la Learning Agility au moyen du Learning Agility GO n'est pas une option, cherchez de nouveaux membres avec un score plus élevé pour la Learning Agility.

Learning Agility | Dimensions

Diapo 12 de TeamsDNA®

Du côté gauche, vous voyez les scores d'équipe pour chaque dimension de la Learning Agility. Ces scores de dimension sont encore ventilés à droite :

Pouvoir = potentiel

Vouloir = motivation

Plus le score aux différentes dimensions Learning Agility est élevé, plus l'équipe est en mesure de relever de futurs défis encore inconnus. Idéalement, l'équipe obtient un score moyen (5) ou supérieur à chacune des cinq dimensions Learning Agility. Cela signifie que l'équipe dans sa globalité peut parfaitement alterner entre les différentes dimensions Learning Agility qui sont nécessaires pour apprendre dans différentes situations.

Les dimensions People Agility et Conscience de soi jouent un rôle important dans le développement de la performance de l'équipe. Apprendre les uns des autres (People Agility) et l'introspection critique suite à un feedback (Conscience de soi) favorisent l'efficacité de l'équipe.



À méditer

- Quelle dimension Learning Agility obtient le score le plus élevé et est-ce visible dans la manière dont l'équipe réagit face aux changements ?
- Quelle dimension Learning Agility obtient le score le plus bas et est-ce préjudiciable pour l'efficacité de l'équipe ?
- Pour quels scores Learning Agility est-ce que vouloir diffère le plus fortement de pouvoir ?
- Il est plus facile d'influencer l'aspect vouloir que l'aspect pouvoir. Pour quels éléments de la Learning Agility l'éventuel bénéfice est-il le plus important ?



Astuces

- Un score bas pour Change Agility est l'indication d'une équipe prudente qui doit être incitée à oser expérimenter avec d'autres activités.
- Un score bas pour Mental Agility est l'indication d'une équipe qui attache peu d'importance à savoir exactement comment les choses se produisent. Essayez d'accroître l'importance d'obtenir des connaissances.
- Un score bas pour People Agility peut être l'indication que les membres de l'équipe sont moins enclins à apprendre les uns des autres. Examinez pourquoi les membres de l'équipe se fient moins rapidement aux connaissances et au jugement des uns et des autres. Vérifiez si les membres de l'équipe ont la motivation « Collaboration » dans leur profil et essayez de stimuler ceci.
- Un score bas pour Results Agility peut impliquer que les membres de l'équipe sont moins focalisés sur le fait de tirer des leçons des résultats de l'équipe. Indiquez pourquoi les résultats sont importants et comment ils peuvent être obtenus.
- Un score bas pour la Conscience de soi peut impliquer que les membres de l'équipe s'occupent moins consciemment de leur développement personnel. Indiquez pourquoi ceci est important pour pouvoir gérer les changements à l'avenir et pour être ouverts au feedback mutuel au sein de l'équipe.



Intelligence

Diapo 13 de TeamsDNA®

Ces informations sont destinées au team manager. Cette diapo est moins pertinente comme input pour une session d'équipe. Vous pouvez choisir de supprimer cette diapo du PowerPoint TeamsDNA® ou de la montrer brièvement.

Le Test d'Intelligence Complet mesure 4 capacités différentes :

- La capacité de raisonnement numérique
- La capacité de calcul
- Le potentiel verbal
- La capacité de raisonnement logique

Les choses suivantes sont représentées dans cette diapositive :

- La moyenne de l'équipe pour le Score total.
- La moyenne de l'équipe pour chacune des 4 capacités.



À méditer

- Des surprises dans le score ? Ou tout est selon vos attentes ?
- Le score correspond-il aux travaux actuels ? Si le contexte de la mission d'équipe change, le score correspond-il également ?
- Si le score total de l'équipe est en dessous de la moyenne, il peut s'agir de l'indication que l'équipe a besoin de plus de temps pour résoudre des problèmes ensemble. Si ceci est effectivement reconnaissable, posez-vous la question si cela limite l'efficacité de l'équipe.



Astuce

S'il est nécessaire d'obtenir plus de force de réflexion au sein de l'équipe, envisagez alors d'intégrer des membres supplémentaires qui obtiennent des scores moyens ou au-dessus de la moyenne.

