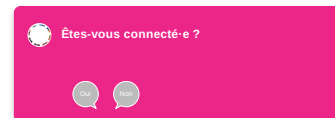


# Développer une auto-réflexion individuelle et collective pour favoriser des pratiques collaboratives

## 1. Bonjour !



Christian Wirth - Formation en intelligence collective

Arts et culture

Auxiliaire de recherche  
Ingénierie formation - Andragogie  
Pouvoir d'agir

Entrepreneur  
Plaisir de travailler ensemble  
Approche en créativité et innovation

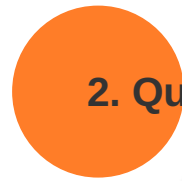


## 1. Commençons

- Travail d'équipe partie intégrante de notre quotidien professionnel
- Défis liés aux différences individuelles au sein des équipes
- Défis liés aux différentes cultures de groupes

**" C'est pourquoi il est crucial de**

- **comprendre les bases de la collaboration,**
- **d'identifier les dimensions qui favorisent le travail collaboratif,**
- **et d'évaluer nos pratiques pour les améliorer. "**



## 2. Quelques concepts autour de la notion de collaboration

Connaissez-vous la différence entre les notions mobilisation, engagement, motivation, collaboration, etc. ?



Photo de Beth Macdonald sur Unsplash

### Mobilisation :

- Action d'inciter ou de rassembler en vue d'atteindre un objectif spécifique.
- Peut inclure la mobilisation de ressources, de personnes ou d'énergie pour une cause ou un projet particulier.
- Souvent utilisée dans le contexte des mouvements sociaux, des campagnes politiques ou des initiatives communautaires.

### Motivation :

- Force qui pousse une personne à agir de manière spécifique.
- Passer à l'action
- Intrinsèque, venant de l'intérieur de la personne (plaisir personnel), ou extrinsèque, venant d'incitations extérieures (récompenses ou des sanctions).
- Rôle essentiel dans la participation et l'engagement des individus.

### Engagement :

- État d'investissement actif et personnel dans une activité, un projet, une cause ou une relation.
- État psychologique, se sent responsable...
- Notion temporelle, se projète dans le temps (min, mois, années)
- Élément clé qui sous-tend la plupart des autres concepts.
- Motivé à participer activement et à collaborer ou coopérer avec d'autres pour atteindre un objectif commun.
- Influencé par la motivation intrinsèque (provenant de l'intérieur de la personne) et extrinsèque (provenant d'incitations extérieures).



Photo de Scott Graham sur Unsplash

### Participation :

- Implication active de personnes dans une activité, un processus ou un projet.
- La participation peut être individuelle ou collective
- Différentes formes (réunion, vote, à un projet, etc.)

### Collaboration :

- La collaboration implique généralement des personnes travaillant ensemble pour atteindre un objectif commun.
- Cela suppose un partage des responsabilités, des idées et des tâches. La collaboration repose souvent sur la communication et la coordination entre les participants.
- Elle peut être utilisée dans divers contextes, tels que le travail d'équipe au sein d'une entreprise ou la réalisation d'un projet commun.

### Coopération :

- La coopération est similaire à la collaboration, mais elle met l'accent sur l'aide mutuelle et le soutien entre les individus ou les groupes, sans nécessairement avoir un objectif spécifique en commun.
- La coopération peut être plus informelle que la collaboration et peut se produire lorsque les gens travaillent ensemble de manière amicale sans nécessairement avoir un projet défini.

### 3. Les dimensions favorisant le travail collaboratif

*S'engager dans une pratique collaborative*

Tremblay, M. & Simard, G. (2005). La mobilisation du personnel : l'art d'établir un climat d'échanges favorable basé sur la réciprocité.



En un mot, que faut-il pour favoriser la collaboration ?



## Organisation

## Personnes

## Mobilisation

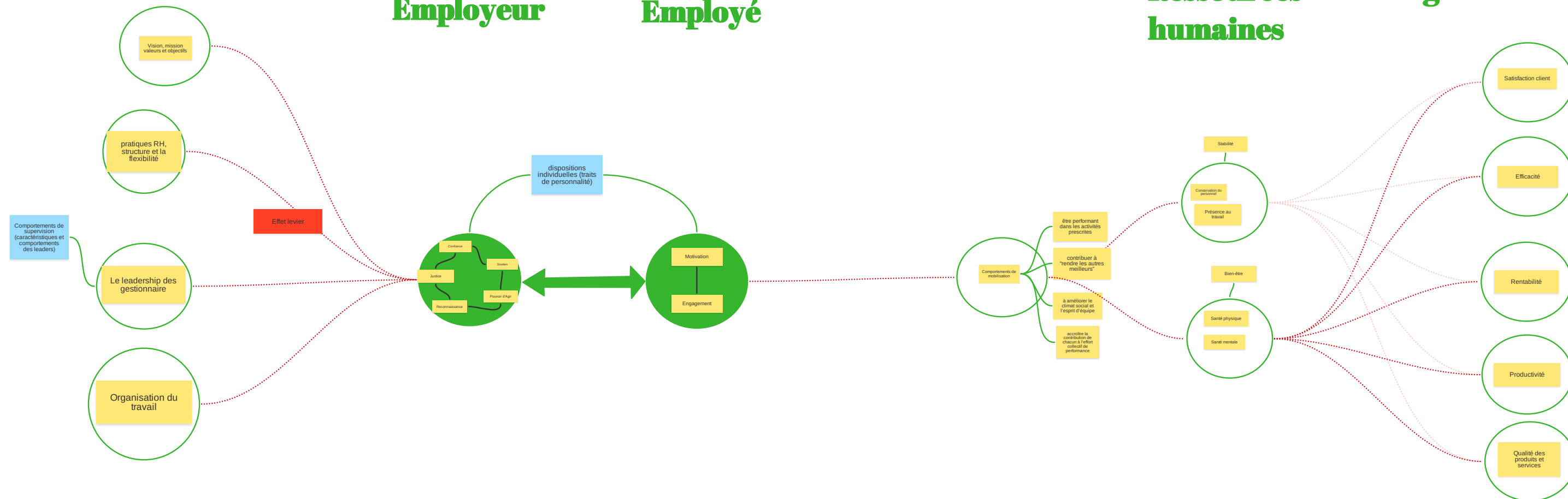
## Performance

### Employeur

### Employé

### Ressources humaines

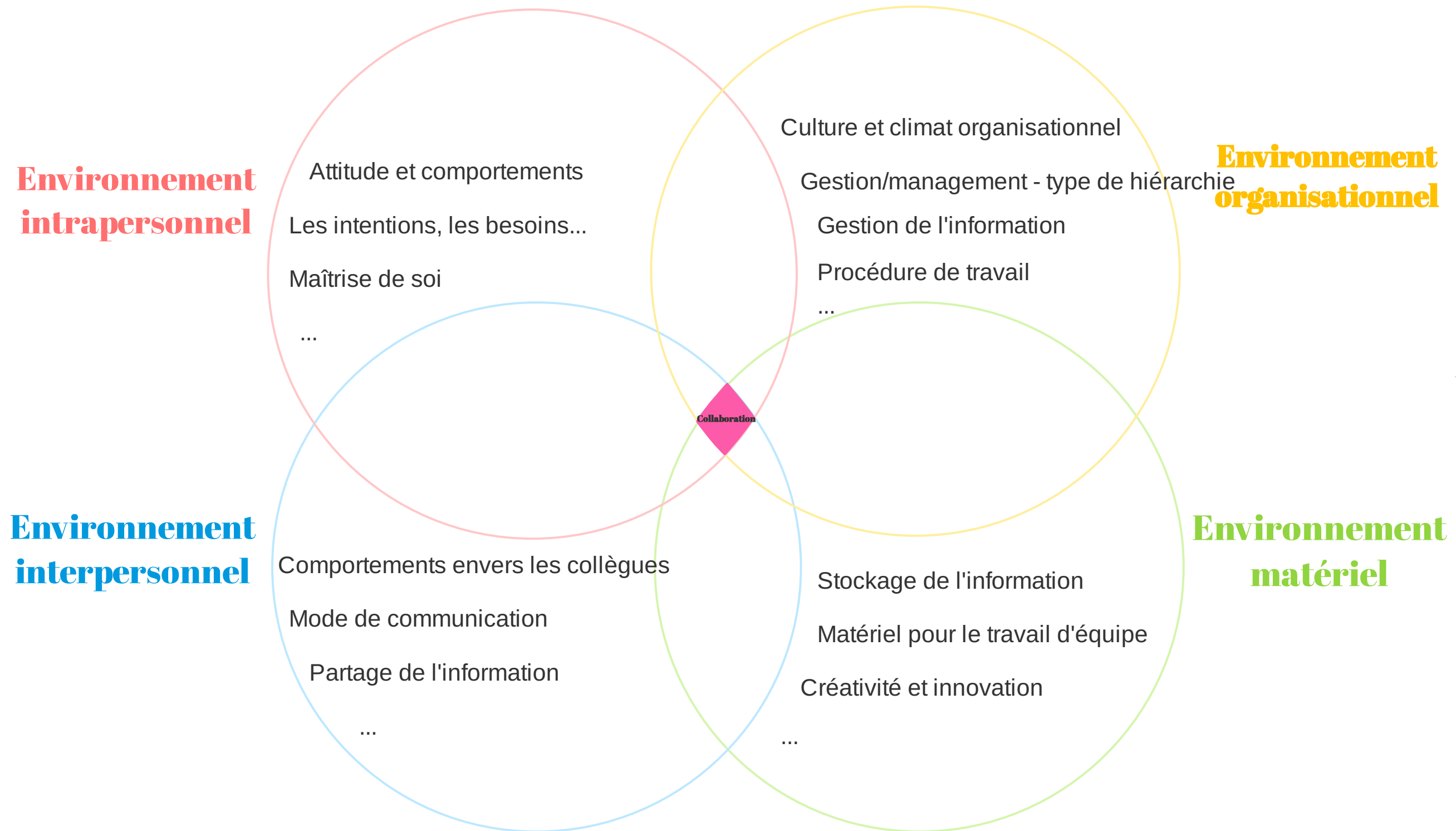
### Organisationnelle



### 3. Les dimensions favorisant le travail collaboratif

*La communication efficace, le partage des connaissances, la confiance mutuelle et l'inclusion de chacun sont autant de facteurs qui contribuent à la réussite de nos projets.*

*Prenons un instant pour réfléchir à ces dimensions au sein de nos équipes respectives.*



**4. Autoévaluer son comportement de collaboration et les pratiques**  
*Quelques idées de questionnement sur des éléments subtiles*

Comment évaluez-vous votre posture de collaboration de vous-même et du groupe ?



### Environnement intrapersonnel

- Je prends la parole
- Je partage l'information sans censure
- J'accueille les idées des autres
- Je ne juge pas les autres sur leurs comportements, leurs valeurs, leurs idées
- J'écoute sans penser à ce que je vais lui répondre en même temps
- Je cherche à comprendre l'autre avant de répondre

### Environnement interpersonnel

- J'ai accès aux informations dont j'ai besoin pour travailler
- Je me sens à l'aise d'aller chercher les informations manquantes
- Je me sens à l'aise de donner mon point de vue sans crainte de la réaction de mes collègues
- Il n'y a aucune conséquence néfaste lorsque je prends des risques et qu'il n'y a pas de résultat
- Je reçois du feedback constructif de la part de mes supérieurs lorsque je fais des erreurs
- Mon supérieur immédiat m'encourage à prendre des risques
- Les dirigeants de l'entreprise ont un mode de gestion qui me motive
- Dans notre équipe, nous pouvons compter les uns sur les autres

### Environnement matériel

- J'ai les ressources nécessaires pour effectuer mon travail
- J'utilise les murs, tableaux, post-it ou autres pour présenter mes idées
- Les outils à disposition permettent le travail en équipe
- Je sais utiliser le matériel qui est mis à ma disposition

### Environnement organisationnel

- Je suis impliqué dans les prises de décisions qui me concernent
- Les rôles de chacun·e sont clairs pour moi
- Les attentes envers moi sont claires
- Mes attentes envers les autres sont claires
- Les tensions sont adressées
- Ma hiérarchie s'intéresse à mon avis

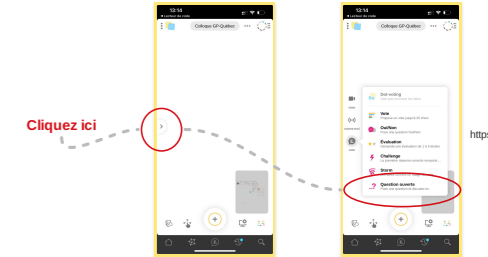
Différents types de tensions



5.

Périod

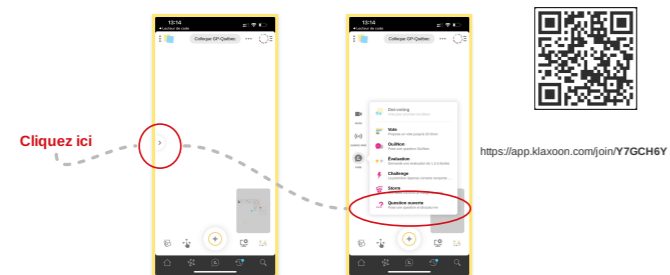
Pour des questions asy



# 5. Merci

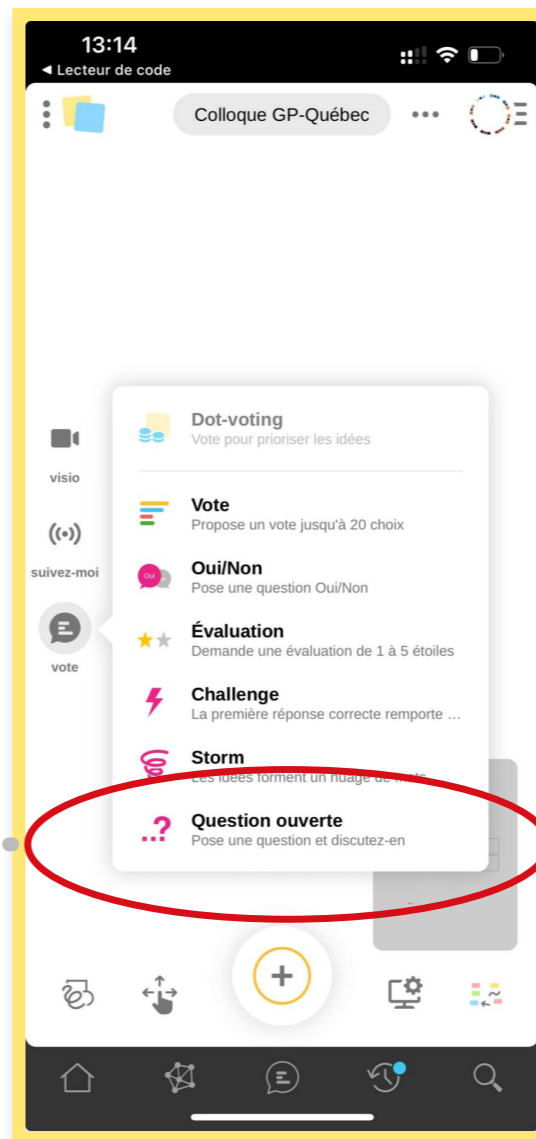
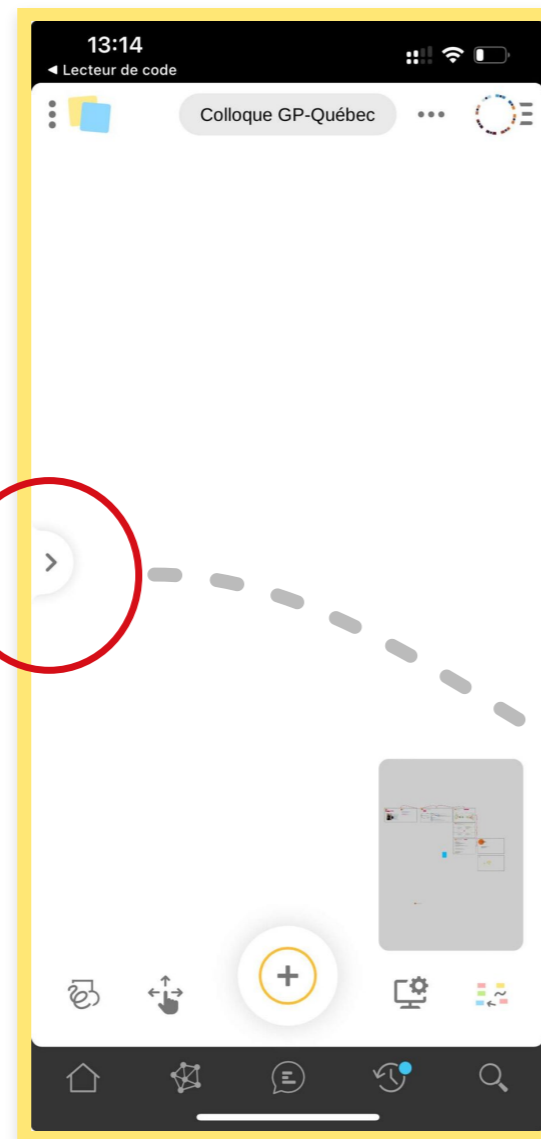
## Période de questions

Pour des questions asynchrones



# Pour des questions asynchrones

Cliquez ici



<https://app.klaxoon.com/join/Y7GCH6Y>



## 6. Références

Daoudi, J. (2010). DYNAMIQUE DE COLLABORATION AU SEIN DES ÉQUIPES DISPERSÉES : LE CAS DES PROJETS D'INGÉNIERIE.

Forest, J., Broeck, A. V. den, Coillie, H. V. et Mueller, M. B. (2022). Libérer la motivation: Avec la théorie de l'autodétermination. Édito.

Nancy Aumais, Stéphanie Laflamme et Catherine Venne. LES LEVIERS QUI FAVORISENT LA COLLABORATION INTER-ÉQUIPES. septembre 2012.

Tremblay, M., Chênevert, D., Simard, G., Lapalme, M.-È. et Doucet, O. (2005). Agir sur les leviers organisationnels pour mobiliser le personnel : le rôle de la vision, du leadership, des pratiques de GRH et de l'organisation du travail. *Gestion*, 30(2), 69-78. <https://doi.org/10.3917/riges.302.0069>

Tremblay, M. et Simard, G. (2005). La mobilisation du personnel : l'art d'établir un climat d'échanges favorable basé sur la réciprocité. *Gestion*, 30(2), 60-68. <https://doi.org/10.3917/riges.302.0060>