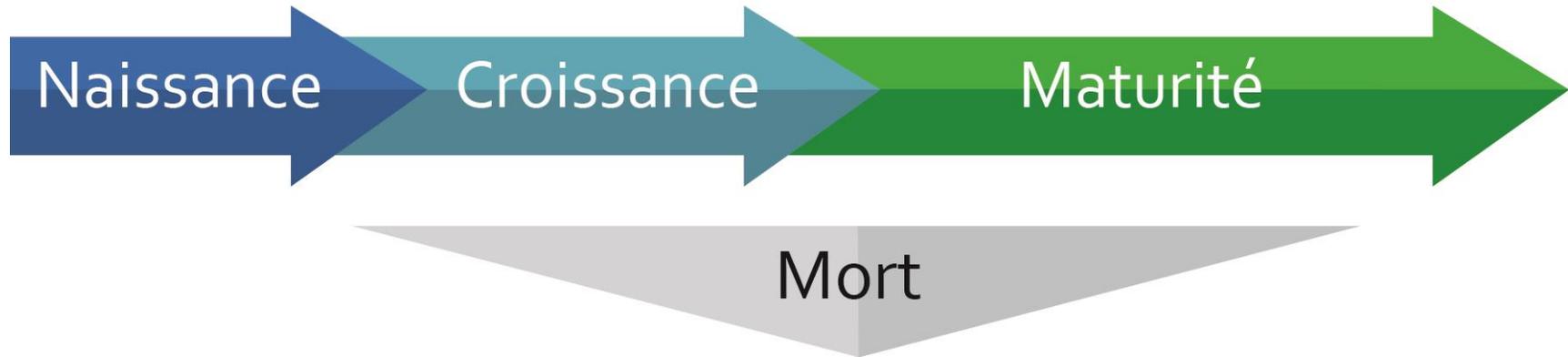
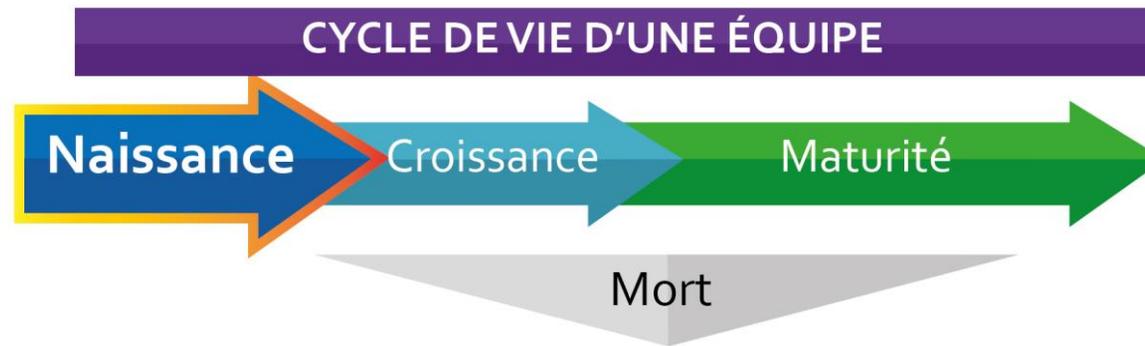


CYCLE DE VIE D'UNE ÉQUIPE

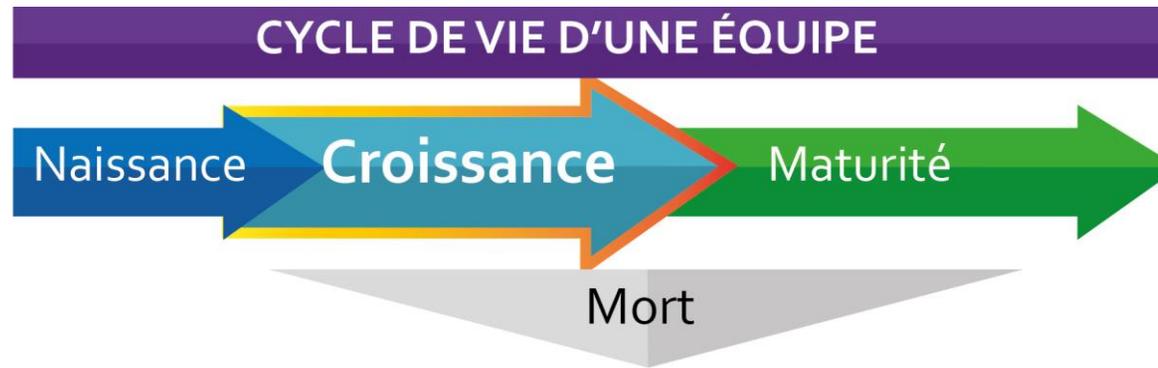


Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale
CC BY-NC

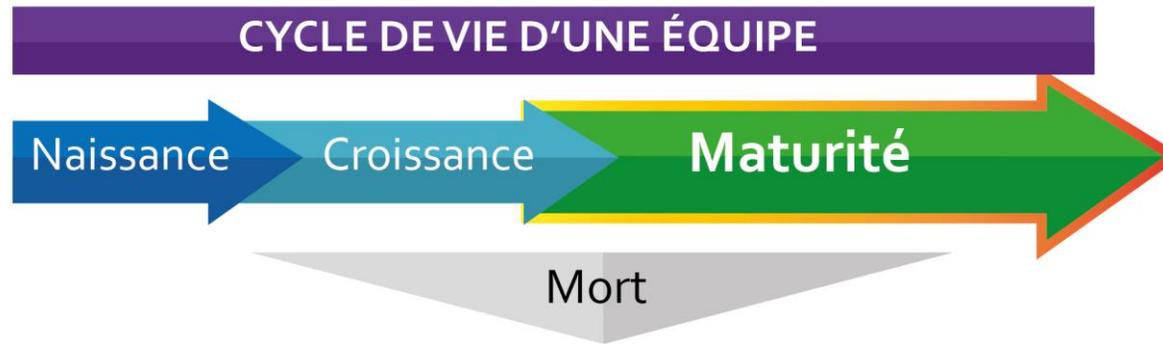
Cette licence permet aux autres de remixer, arranger, et adapter votre œuvre à des fins non commerciales et, bien que les nouvelles œuvres doivent vous créditer en citant votre nom et ne pas constituer une utilisation commerciale, elles n'ont pas à être diffusées selon les mêmes conditions.



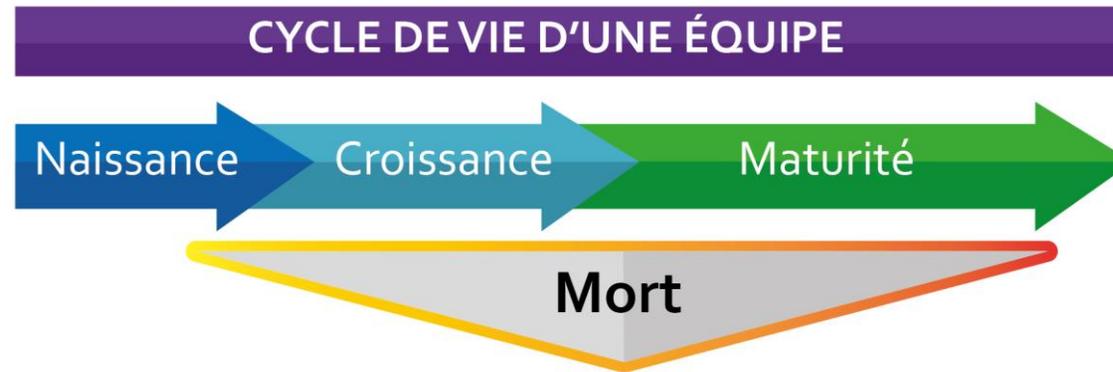
Phases	Activité	Faits marquants
Naissance	Formation	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Sélection, appropriation de la cible commune de travail et de la manière de la réaliser ▶ Découverte des membres de l'équipe ▶ Relations polies et neutres entre les membres : vigilance, réserve, méfiance ▶ Établissement des règles et des normes qui fixent les comportements jugés adéquats au sein de l'équipe (circulation de l'information, partage des rôles, organisation du travail, responsabilités face à l'organisation) ▶ Mise en place d'une structure de gestion adéquate pour la réalisation de la cible commune ▶ Dépendance du groupe à l'égard de l'autorité ou d'un leader naturel pour lui indiquer la marche à suivre : le chef décide et établit les règles du jeu



	Activité	Faits marquants
Croissance	Conflits	<ul style="list-style-type: none"> ▶ L'adéquation entre objectifs personnels et objectifs communs est source de tensions ▶ Résistance à faire partie du groupe, contestation de l'autorité ▶ Lutttes de pouvoir internes donnant lieu à la division des membres ▶ Étape qui précède l'établissement de la confiance entre les membres ▶ Abandon, découragement, blocage
	Cohésion	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Recours à des stratégies de résolution de conflits si des conflits persistent ▶ Concentration sur la réalisation de la tâche commune ▶ Développement du sentiment d'appartenance ▶ Responsabilisation de chacun à l'égard de l'objectif commun



	Activité	Faits marquants
Maturité	Rendement optimal	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Indépendance par rapport à l'autorité : l'équipe établit les règles du jeu, le chef anime le processus ▶ Reconnaissance des compétences et respect de l'autonomie professionnelle ▶ Traitement des problèmes par l'équipe ▶ Recherche de consensus et de normes acceptables pour tous : amélioration du climat et de l'efficacité
	Productivité (Âge mûr)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Interdépendance entre le chef et l'équipe, entre les membres de l'équipe : l'équipe s'autogère, le chef oriente et soutient ▶ Coopération, synergie, solidarité, partage du leadership et cohésion entre les membres, appartenance au groupe ▶ Débrouillardise, souplesse, autonomie, ouverture, efficacité par rapport aux tâches, aux normes, etc. ▶ Atteinte de consensus qui témoignent de l'adéquation entre besoins personnels et collectifs ▶ Engagement et responsabilités par rapport au rendement ▶ Énergie du groupe utilisée pour la mise en œuvre de la cible plutôt que pour la solidarité



Phases	Activité	Faits marquants
Mort	Dissolution	<ul style="list-style-type: none"> ▶ La dissolution du groupe peut survenir lorsque : <ul style="list-style-type: none"> » la cible est atteinte; » le groupe n'a plus sa raison d'être; » la tâche est trop importante; » il y a changement de leadership; » plusieurs membres de l'équipe ou des membres influents de l'équipe quittent le groupe

Sources :

Conseil, Formation, Coaching (CFC). Les quatre stades de développement d'une équipe. Repéré à <http://www.groupecfc.com/fr-Ca/AidesGestion/FicheNouvelle.aspx?InfoID=778&CatID=139>

Gaunand, A.. Les 5 étapes de constitution d'une équipe. Repéré à <http://www.antonin-gaunand.com/leadership/les-5-etapes-de-constitution-d-une-equipe>



Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale
CC BY-NC

Cette licence permet aux autres de remixer, arranger, et adapter votre œuvre à des fins non commerciales et, bien que les nouvelles œuvres doivent vous créditer en citant votre nom et ne pas constituer une utilisation commerciale, elles n'ont pas à être diffusées selon les mêmes conditions.