

L'art d'inspirer une équipe de travail

TABLE DES MATIÈRES

PRÉPARATION À L'ATELIER

LE MESSAGE VIDÉO	2
COMMENT UTILISER CE GUIDE	2
POINTS DE FORMATION CLÉS	3
MISE EN PRATIQUE DE LA FORMATION	3

PLANIFICATION DE L'ATELIER

PLANIFICATION	4
LISTE DE VÉRIFICATION DU FORMATEUR	4
ATELIER DE GROUPE PROPOSÉ	5
MODÈLE D'INVITATION À L'ATELIER	6

ANIMATION DE L'ATELIER

« L'ART D'INSPIRER UNE ÉQUIPE DE TRAVAIL » MOT DE BIENVENUE ET DISCUSSION	7
« PERTINENCE DU TRAVAIL » - EXERCICE ET DISCUSSION	8
PRÉSENTATION VIDÉO – EXERCICE ET DISCUSSION	9-10
« PLAN D'ACTION ET AUTO-ÉVALUATION » - EXERCICE ET DISCUSSION	11
CONCLUSION ET ÉVALUATION DE LA SÉANCE	12

DOCUMENTS À L'INTENTION DES PARTICIPANTS

FEUILLE DE TRAVAIL n° 1 : « QUI M'A INSPIRÉ? »	14
FEUILLE DE TRAVAIL n° 2 : « PERTINENCE DU TRAVAIL »	15
FEUILLE DE TRAVAIL n° 3 : « EXEMPLES DU MONDE CONCRET »	16-17
FEUILLE DE TRAVAIL n° 4 : « PLAN D'ACTION ET AUTO-ÉVALUATION »	18-19
FEUILLE DE TRAVAIL n° 5 : « FORMULAIRE D'ÉVALUATION DE LA SÉANCE »	20

PRÉSENTATION DES GRAPHIQUES

N° 1 - « L'ART D'INSPIRER UNE ÉQUIPE DE TRAVAIL »	22
N° 2 - « LES CHEFS D'ÉQUIPE PEUVENT INSPIRER LES GENS... »	23
N° 3 - « ...LE TRAVAIL FAIT UNE DIFFÉRENCE... »	24
N° 4 - « ...JE DIRIGEAIS MON ÉQUIPE...ELLIOT ÉTAIT UNE SOURCE D'INSPIRATION » ..	25
N° 5 - « POINTS DE FORMATION CLÉS »	26
N° 6 - « AVANT DE SOUHAITER INSPIRER QUELQU'UN... »	27
N° 7 - « FAVORISER L'ESTIME DE SOI ET L'ENTHOUSIASME... »	28

LE MESSAGE VIDÉO

Lorsque les travailleurs savent que leur travail est pertinent, leur productivité et leur satisfaction personnelle s'accroissent.

- Psychology Today, « Making A Difference at Work » - 22 juillet 2004

Que faut-il pour être un dirigeant exceptionnel, pour inspirer une équipe de travail à s'engager davantage et à accroître sa productivité? Ce n'est pas une question de charisme. Il s'agit plutôt d'une question de **comportement** que tout chef d'équipe bien intentionné peut adopter, comme le démontre la vidéo « L'art d'inspirer une équipe de travail. » La vidéo raconte l'histoire de Tom, un gestionnaire compétent, qui cherche à découvrir ce que fait Elliot, un chef d'équipe exceptionnel, pour motiver ses employés. D'une part, Elliot croit en l'importance du travail de ses employés et le communique tant en paroles que par son comportement. Il reconnaît aussi publiquement les contributions de chacun. Il va au-delà de ses responsabilités pour appuyer son équipe. En bout de ligne, il traite chacun selon ses intérêts et objectifs et va au-delà de ses responsabilités. Lorsque Tom demande si cette attitude est gagnante, Elliot lui répond : « Si vous êtes sincère, oui ça fonctionne. »

La vidéo « L'art d'inspirer une équipe de travail » présente aux participants des moyens pratiques de donner plus de sens à leur environnement de travail, de le rendre plus productif et gratifiant, pour eux et leurs collègues.

COMMENT UTILISER CE GUIDE



Avant de débiter l'atelier « L'art d'inspirer une équipe de travail, » nous vous proposons de lire ce guide. Veuillez accorder une attention particulière au chapitre Préparation à l'atelier. Les chapitres Planification et Atelier de groupe proposé vous aideront à établir l'ordre du jour de votre atelier.

Vous pouvez présenter les graphiques qui se trouvent à la fin de ce guide, sur un tableau à feuilles volantes, un rétroprojecteur ou par projection vidéo sur ordinateur. Ces graphiques sont également inclus en deux formats dans la version DVD de ce programme dans une option de menu qui permet d'afficher les graphiques à votre écran ou en document Power Point qui peut être copié sur un disque dur d'ordinateur et projeté à partir de cet emplacement.

Le chapitre Documents à l'intention des participants et les graphiques peuvent être reproduits pour utilisation unique dans les séances de formation afférentes au programme.

POINTS DE FORMATION CLÉS

COMMENT ÊTRE UNE SOURCE D'INSPIRATION POUR SON ÉQUIPE DE TRAVAIL

Avant d'inspirer quelqu'un, je dois d'abord l'être.

- Vidéo « L'art d'inspirer une équipe de travail »

- **Communiquer pourquoi le travail est important**
 - ◆ Utiliser des exemples du monde concret
 - ◆ Exprimer un enthousiasme réel
- **Reconnaître la contribution de chaque employé**
 - ◆ Chercher des raisons de faire des éloges aux gens
 - ◆ Faire part des accomplissements aux collègues de travail et aux supérieurs
- **Appuyer son équipe**
 - ◆ S'engager en tant que membre de l'équipe
 - ◆ Abolir les obstacles à la réussite
- **Créer des occasions de croissance**
 - ◆ Aller au-delà de la description de tâches
 - ◆ Être conscient des objectifs des gens

MISE EN PRATIQUE DE LA FORMATION



Ce programme s'adapte facilement aux ateliers de leadership destinés aux dirigeants, et ce, à tous les niveaux de l'entreprise. Par exemple :

- **Gestionnaires**
- **Superviseurs**
- **Chefs d'équipe**
- **Nouveaux chefs d'équipes**
- **Chefs d'équipe expérimentés qui cherchent à mettre leurs connaissances à jour**

PLANIFICATION

1. **Connaître son auditoire**
Comprendre les besoins en formation de son auditoire et cibler l'atelier en conséquence.
2. **Établir les objectifs**
Tenir compte de l'auditoire et du matériel à utiliser, puis établir les objectifs de l'atelier.
3. **Visionner la vidéo**
Écouter la bande vidéo. Noter les situations qui s'appliquent directement à l'auditoire.
4. **Préparer l'environnement**
Réserver une salle confortable avec un accès pratique à la visualisation de la vidéo et favorisant les discussions de petits et de grands groupes.
5. **Préparer le matériel**
Utiliser la Liste de vérification du formateur pour préparer le tableau à feuilles volantes ou le rétroprojecteur et photocopier tous les documents à l'intention des participants.
6. **Vérifier l'ensemble de l'équipement destiné à la présentation**
Procéder à un essai de tout l'équipement vidéo et visuel **bien avant** le début de la séance de formation. Au début de la séance, s'assurer que tous les participants sont en mesure de voir et d'entendre la présentation.
7. **Envoyer les invitations aux participants**
Un modèle de lettre est fourni. (page 6)

LISTE DE VÉRIFICATION DU FORMATEUR

1. **Réserver un emplacement approprié avec :**
 Sièges confortables Visualisation facile du matériel vidéo
 Éclairage adéquat Surface d'écriture convenable
 Qualité du son Accommodations pour les participants avec handicap
2. **S'assurer que l'ensemble de l'équipement fonctionne, en :**
 Faisant jouer la vidéo pour s'assurer que le lecteur, l'écran et le son fonctionnent
 Vérifiant le rétroprojecteur et tout l'équipement additionnel
3. **Organiser et préparer le matériel :**
 Guide du formateur Rétroprojecteur ou tableau à feuilles volantes
 Papier et crayons Photocopies des feuilles de travail à l'intention des participants
4. **Tout matériel supplémentaire (voir la liste ci-dessous) :**

ATELIER DE GROUPE PROPOSÉ

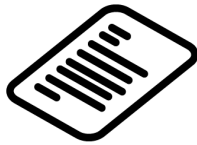


POUR : SÉANCE DE FORMATION DE GROUPE D'UNE DURÉE DE 2 ½ HEURES

Activité	Temps	Page(s)
« L'art d'inspirer une équipe de travail » Mot de bienvenue et discussion	30 minutes	7
Feuille de travail n°1 : « Qui m'a inspiré? » (Documents à l'intention des participants)		14
« Pertinence du travail » - Exercice et discussion Feuille de travail n°2 : « Pertinence du travail » (Documents à l'intention des participants)	20 minutes	8 15
Présentation vidéo - Exercice et discussion Feuille de travail n°3 : « Exemples du monde concret » (Documents à l'intention des participants)	45 minutes	9-10 16-17
Pause	10 minutes	—
« Plan d'action et auto-évaluation » - Exercice et discussion Feuille de travail n°4 : « Plan d'action et auto-évaluation » (Documents à l'intention des participants)	30 minutes	11 18-19
Conclusion et évaluation de la séance Feuille de travail n° 5 : « Formulaire d'évaluation de la séance » (Documents à l'intention des participants)	15 minutes	12 20

(Ces périodes sont approximatives et peuvent varier en fonction de la taille et de la réceptivité de votre auditoire.)

MODÈLE D'INVITATION À L'ATELIER



Cette lettre peut être envoyée aux participants avant la séance de formation. Elle peut être personnalisée au besoin.

(Date)

Destinataire : (Nom du participant)

Expéditeur : (Nom du formateur)

Objet : « L'art d'inspirer une équipe de travail »

Avant de pouvoir inspirer quelqu'un, je dois d'abord l'être.

- Vidéo « L'art d'inspirer une équipe de travail »

Vous êtes invité à participer à l'atelier sur le leadership intitulé « L'art d'inspirer une équipe de travail. » Cette vidéo conçue pour faire réfléchir et cette séance de formation portent sur les comportements en leadership qui peuvent inspirer une équipe de travail à accroître sa productivité et sa satisfaction professionnelle. Cet atelier couvrira quatre pratiques « inspirantes » en matière de leadership :

- Communiquer pourquoi le travail est important
- Reconnaître la contribution de chaque employé
- Appuyer son équipe
- Créer des occasions de croissance

Veillez l'inscrire sur votre calendrier (date, heure et emplacement) afin de pouvoir participer à cette séance de formation importante.

Nous vous remercions de l'intérêt que vous portez à cet atelier!

« L'ART D'INSPIRER UNE ÉQUIPE DE TRAVAIL » MOT DE BIENVENUE ET DISCUSSION



Temps nécessaire : ● 30 minutes

Matériel requis : ● Graphique n° 1 (page 22)
● Graphique n° 2 (page 23)
Feuille de travail n° 1 : « Qui m'a inspiré? » (page 14)

Présentation du graphique n° 1 :

« L'art d'inspirer une équipe de travail »

Mot de bienvenue :

Se présenter et souhaiter la bienvenue aux participants. Demander aux participants de se présenter et de décrire leurs tâches professionnelles.

Lecture ou présentation en vos propres mots :

Le présent atelier vise à accroître vos compétences en leadership. La vidéo que nous verrons, « L'art d'inspirer une équipe de travail, » démontre comment un chef d'équipe compétent réalise des progrès en dirigeant son équipe tout en l'inspirant. La vidéo propose quatre pratiques en leadership que tous peuvent utiliser pour motiver leurs employés à accroître leur productivité et leur satisfaction professionnelle.

Présentation du graphique n° 2 :

Les chefs d'équipe peuvent inspirer leurs employés à mieux performer de façon régulière.
- Robin Fielder, *Inspirational Leadership Management Course*

Les chefs d'équipe qui s'efforcent de développer des relations solides sont davantage susceptibles à inspirer une meilleure productivité, l'innovation et le rendement global de l'employé.
- « *Grace at Work* » TD - Mars 2006

Distribution de la feuille de travail n° 1 et explications :

Le terme « inspiration » peut sembler vague mais pourtant, chacun d'entre nous a travaillé avec quelqu'un – un gestionnaire, un professeur ou un formateur – qui nous a inspiré. Sur cette feuille de travail, on vous demande de décrire une personne qui vous a inspiré et ce que cette personne a fait pour y parvenir.

Discussion en petits groupes :

Après avoir accordé du temps aux participants pour compléter la feuille de travail n° 1, formez des groupes de 3 ou 4 personnes afin qu'elles discutent de leurs expériences et des caractéristiques que leurs modèles d'inspiration avaient en commun.

Discussion de groupe :

Demander aux participants de partager certaines des expériences décrites sur les feuilles de travail *ainsi que* les traits caractéristiques des personnes qui les ont inspirés.



Temps nécessaire : ● 20 minutes

Matériel requis : ● Graphique n° 3 (page 24)
Feuille de travail n° 2 :
« Pertinence du travail »
(page 15)

Présentation du graphique n° 3 et discussion relative aux citations suivantes :

Lorsque les travailleurs savent que leur travail est pertinent, leur productivité et leur satisfaction professionnelle s'accroissent.

- *Psychology Today*, « *Making A Difference at Work* » - 22 juillet 2004

*La génération qui entre dans le milieu de travail actuellement s'attend à ce que son travail ait un sens...
Ce que ces personnes désirent par-dessus tout, c'est de savoir que ce qu'elles accomplissent compte vraiment.*

- *Business Week*, « *The Art of Motivation* » 1^{er} mai 2006

Distribution de la feuille de travail n° 2 et explications :

Un des aspects les plus importants et souvent ignoré en matière de leadership est de reconnaître l'importance du travail accompli. Sur cette feuille de travail, vous devrez prendre en considération le lien qui existe entre la pertinence du travail, la productivité et la satisfaction professionnelle. On vous demandera également de réfléchir à ce qu'un gestionnaire peut faire pour améliorer la productivité et la satisfaction.

Discussion de groupe :

Demander aux participants de discuter de la question n° 1, des expériences où ils ont vu le lien entre la pertinence de leur travail et leur propre productivité et satisfaction. Encourager les participants à partager d'autres expériences.

Discuter de la question n° 2, ce que les gestionnaires peuvent faire pour améliorer la productivité et la satisfaction. On peut orienter la discussion vers les points de formation de la vidéo :

- **Communiquer pourquoi le travail est important**
 - ◆ Utiliser des exemples du monde concret
 - ◆ Exprimer un enthousiasme réel
- **Reconnaître la contribution de chaque employé**
 - ◆ Chercher des raisons de faire des éloges aux gens
 - ◆ Faire part des accomplissements aux collègues de travail et aux supérieurs
- **Appuyer son équipe**
 - ◆ S'engager en tant que membre de l'équipe
 - ◆ Abolir les obstacles à la réussite
- **Créer des occasions de croissance**
 - ◆ Aller au-delà de la description de tâches
 - ◆ Être conscient des objectifs des gens

PRÉSENTATION VIDÉO – EXERCICE ET DISCUSSION



Temps nécessaire : ● 45 minutes: Vidéo et discussion

Matériel requis :

- Vidéo – « L’art d’inspirer une équipe de travail »
- Graphique n° 4 (page 25)
- Graphique n° 5 (page 26)
- Feuille de travail n° 3 : « Exemples du monde - concret » (pp. 16-17)

Présentation du graphique n° 4 :

...À mon avis, je dirigeais les gens. Je m’assurais qu’ils accomplissaient le travail pour lequel ils étaient embauchés. Elliot inspirait les gens. Les gens inspirés sont plus motivés et productifs.

-Vidéo « L’art d’inspirer une équipe de travail »

Présentation vidéo :

Vous pourriez présenter la vidéo en disant, « La vidéo que vous êtes sur le point de visualiser, « **L’art d’inspirer une équipe de travail**, » illustre la différence entre la gestion et l’inspiration. Elle démontre comment certaines pratiques en matière de leadership, empreintes de sincérité, peuvent inspirer une équipe de travail et accroître la productivité et la satisfaction. » Présenter la vidéo.

Période de questions et de discussion : (Les réponses varieront.)

- Q :** Quelle est la différence entre la façon dont Tom et Elliot encouragent leurs employés? (concernant les nouveaux formulaires électroniques)
- R :** *Tom essayait tout simplement d’être jovial et sympathique. Elliot essayait de démontrer comment les changements apportés aux formulaires étaient importants pour ceux qui les utilisent. Il expliquait pourquoi leur travail était important.*
- Q :** De quelle façon Tom a-t-il démontré son appréciation du fait que Joël avait fait des heures supplémentaires pour remettre un travail de qualité? Quelle était la différence avec la façon dont Elliot avait apprécié le travail supplémentaire de Victor?
- R :** *Tom a dit à Joël « bon travail » et lui a confié du travail supplémentaire. Elliot a félicité Victor devant l’équipe et s’est assuré non seulement que le directeur régional soit mis au courant de la qualité du travail de Victor, mais qu’il le remercie également par courriel.*
- Q :** Quelle était l’idée de Tom face au « travail d’équipe? » Comment cela faisait-il contraste avec la façon dont Elliot soutenait son équipe?
- R :** *Tom a offert des chandails à son équipe de balle molle. Il a également offert une place de stationnement à l’employé du mois. Elliot a pris l’initiative de résoudre un problème d’espace pour une employée et il a également participé au déménagement.*

(suite)

PRÉSENTATION VIDÉO – EXERCICE ET DISCUSSION (suite)

- Q :** Qu'a fait Tom pour répondre à la demande d'Eva qui voulait diriger une réunion? Qu'est-ce que Elliot a fait, au contraire, pour répondre aux préoccupations de Ryan concernant la maîtrise de son art de parler en public?
- R :** *Tom a confié à Eva la tâche d'établir l'ordre du jour d'une réunion malgré le fait qu'elle souhaitait diriger cette réunion. Elliot a offert à Ryan l'opportunité de faire une présentation en public et il a pris le temps de l'aider à développer ses compétences en la matière. Tom ne tenait pas compte de ce que Eva souhaitait ou de sa carrière; Elliot a mis Ryan au défi d'élargir ses compétences pour avancer dans sa carrière.*
- Q :** Lorsque Tom a demandé à Elliot comment il parvenait à motiver son équipe, quelle a été la réponse d'Elliot?
- R :** *Fondamentalement, Elliot a dit avoir d'abord réalisé ce qui le motivait face à son travail et il l'a ensuite communiqué à son équipe, en paroles et en actions. Il a montré son appréciation des gens et les a appuyés de son mieux. Il a remarqué qu'en agissant ainsi, la sincérité était le facteur qui rendait les choses possibles.*
- Q :** Vers la fin de la vidéo, Tom dit « ...avant de pouvoir inspirer quelqu'un, je dois d'abord l'être. » Êtes-vous d'accord avec cet énoncé? Croyez-vous que pour inspirer les autres, vous devez être motivé par votre propre travail?
- R :** *(Les réponses varieront.)*

Présentation du graphique n° 5 - « Points de formation clés »

Distribution de la feuille de travail n° 3 « Exemples du monde concret » et explications :

Cette feuille de travail comporte les points de formation de la vidéo que vous devez examiner dans des situations réelles où vous avez été impliqué.

Discussion en petits groupes :

Former des groupes de 3 ou 4 participants. Faites-les discuter de leurs réponses respectives de la feuille de travail n° 3.

Discussion de groupe :

Avec tous les participants, discuter des questions de la feuille de travail. Demander aux participants de partager les réponses de leurs groupes.

Vous pouvez conclure la discussion en leur demandant s'ils ont d'autres questions ou commentaires concernant la vidéo.



Temps nécessaire : ● 30 minutes

Matériel requis :

- Graphique n° 6 (page 27)
- Feuille de travail n° 4 :
« Plan d'action et
auto-évaluation » (pages 18-19)

Présentation et lecture du contenu du graphique n° 6 :

Avant de pouvoir inspirer quelqu'un, je dois d'abord l'être.

- Vidéo « L'art d'inspirer une équipe de travail »

Distribution de la feuille de travail n° 4 et explications :

Expliquer que cette formation offre aux participants l'occasion d'évaluer l'efficacité de leurs propres pratiques en leadership et de trouver une façon de les améliorer.

Discussion de groupe :

Une fois que tous auront complété la feuille de travail, demander quels sont les comportements qui risquent de leur être les plus difficiles à maintenir. Pourquoi? Vous pouvez aussi demander aux participants de discuter de ce qu'ils ont retenu de cet exercice.

CONCLUSION ET ÉVALUATION DE LA SÉANCE



Temps nécessaire : ● 15 minutes

Matériel requis :

- Graphique n° 7 (page 28)
- Feuille de travail n° 5 : « Formulaire d'évaluation de la séance » (page 20)

Présentation et lecture du contenu du graphique n° 7 :

Favoriser l'estime de soi et le sens de l'enthousiasme est la clé du succès.

- Robin Fielder, *Inspirational Leadership Management Course*

Favoriser l'enthousiasme et l'énergie est la façon de s'assurer que les tâches sont accomplies.

- ChangingMinds.org / Transformational Leadership

Distribution de la feuille de travail n° 5 et conclusion :

Demander aux participants s'ils ont d'autres questions ou commentaires. Remercier votre groupe pour leur participation, distribuer les formulaires d'évaluation de la séance et demander aux participants de les compléter avant de quitter.

DOCUMENTS À L'INTENTION
DES PARTICIPANTS

FEUILLE DE TRAVAIL n°1 : « QUI M'A INSPIRÉ? »

Les chefs d'équipe peuvent inspirer leurs employés à mieux performer de façon régulière.

- Robin Fielder, *Inspirational Leadership Management Course*

Directives : Veuillez répondre aux deux questions suivantes qui feront l'objet d'une discussion en petit groupe :

1. Décrire une situation précise au cours de laquelle quelqu'un – gestionnaire, professeur ou formateur – vous a inspiré à donner votre meilleur rendement.

2. Quelles attitudes ou comportements spécifiques de la personne décrite à la réponse n° 1 vous ont inspiré?

FEUILLE DE TRAVAIL n°2 : « PERTINENCE DU TRAVAIL »

Lorsque les travailleurs savent que leur travail est pertinent, leur productivité et leur satisfaction professionnelle s'accroissent.

- Psychology Today, « Making A Difference at Work » - 22 juillet 2004

La génération qui entre dans le milieu de travail actuellement s'attend à ce que son travail ait un sens... Ce que ces personnes désirent par-dessus tout, c'est de savoir que ce qu'ils accomplissent compte vraiment.

- Business Week, « The Art of Motivation » - 1^{er} mai 2006

Directives : En tenant compte des citations ci-dessus, répondre à la question suivante :

1. Décrire une situation précise au cours de laquelle vous avez fait l'expérience du lien entre la pertinence de votre travail et votre productivité et satisfaction professionnelle.

2. En plus de transmettre la pertinence ou l'importance du travail, que peut faire d'autre un gestionnaire pour accroître la productivité et la satisfaction de son équipe?

FEUILLE DE TRAVAIL n°3 : « EXEMPLES DU MONDE CONCRET »

Directives : Répondez à au moins deux des questions suivantes, selon la pertinence liée à vos propres expériences.

1. Décrivez une situation précise au cours de laquelle vous ou un de vos supérieurs a réussi à transmettre le point suivant. Quels ont été les résultats?

- **Communiquer pourquoi le travail est important**

- ◆ Utiliser des exemples du monde concret
- ◆ Exprimer un enthousiasme réel

2. Décrivez une situation précise au cours de laquelle vous ou un de vos supérieurs a mis en pratique de façon continue les pratiques énumérées ci-dessous. Quels ont été les résultats?

- **Reconnaître la contribution de chaque employé**

- ◆ Chercher des raisons de faire des éloges aux gens
- ◆ Faire part des accomplissements aux collègues de travail et aux supérieurs

(suite)

FEUILLE DE TRAVAIL n°3 : « EXEMPLES DU MONDE CONCRET » (suite)

3. Décrivez une situation précise au cours de laquelle vous ou un de vos supérieurs a adopté le comportement suivant. Quels ont été les résultats?

- **Appuyer son équipe**
 - ◆ S'engager en tant que membre de l'équipe
 - ◆ Abolir les obstacles à la réussite

4. Décrivez une situation précise au cours de laquelle vous ou un de vos supérieurs a adopté le comportement décrit ci-dessous. Quels ont été les résultats?

- **Créer des occasions de croissance**
 - ◆ Aller au-delà de la description de tâches
 - ◆ Être conscient des objectifs des gens

FEUILLE DE TRAVAIL n°4 : « PLAN D'ACTION ET AUTO-ÉVALUATION »

Directives : Sur une échelle de 1 à 5 (5 étant le plus élevé), évaluez-vous en fonction des comportements suivants :

COMPORTEMENT

ÉVALUATION

Communiquer pourquoi le travail est important

- Utiliser des exemples du monde concret
- Exprimer un enthousiasme réel

Reconnaître les contributions de chaque employé

- Chercher des raisons de faire des éloges aux gens
- Faire part des accomplissements aux collègues de travail et aux supérieurs

Appuyer son équipe

- S'engager en tant que membre de l'équipe
- Abolir les obstacles à la réussite

Créer des occasions de croissance

- Aller au-delà de la description de tâches
- Être conscient des objectifs des gens

Autre comportement visant à « inspirer » son équipe de travail (facultatif)

En tenant compte des comportements où vous vous êtes attribué 3 ou moins, quels sont les facteurs qui vous motivent à vous comporter comme vous le faites en ce moment?

(suite)

FEUILLE DE TRAVAIL n°4 : « PLAN D'ACTION ET AUTO-ÉVALUATION » (suite)

Si vous souhaitez changer certains comportements, quelles mesures précises adopteriez-vous pour vous améliorer?

Quels obstacles, le cas échéant, peuvent vous empêcher d'adopter les mesures ci-dessus?
Comment pouvez-vous surmonter ces obstacles?

Quels changements dans votre expérience de travail (le cas échéant) prévoyez-vous à la suite de l'adoption de ces mesures?

FEUILLE DE TRAVAIL n°5 : « FORMULAIRE D'ÉVALUATION DE LA SÉANCE »

Directives :

Veillez encercler le numéro qui décrit le mieux votre évaluation de la séance de formation:

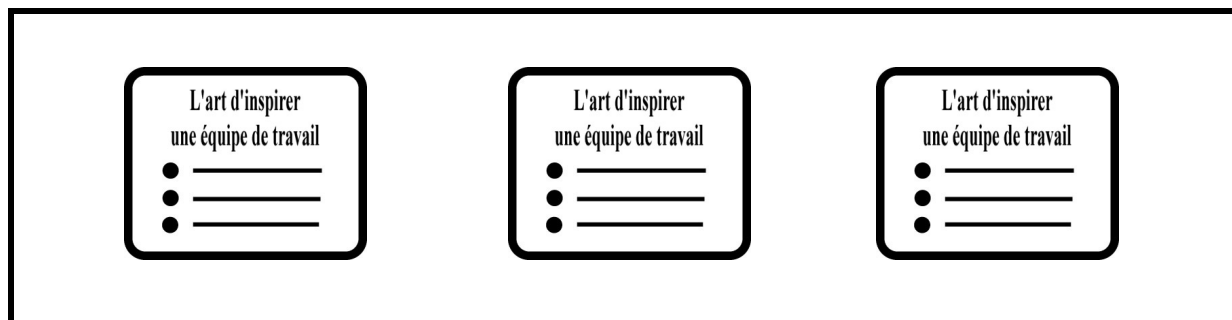
	Extrêmement d'accord	d'accord	Incertain	En désaccord	Fortement En désaccord
Ce programme démontre clairement les avantages d'un groupe « inspiré. »	5	4	3	2	1
Ce programme démontre clairement les comportements requis pour accroître la satisfaction et la productivité.	5	4	3	2	1
Ce programme a fourni des renseignements pratiques que je peux utiliser en situation de travail.	5	4	3	2	1
La séance était bien organisée.	5	4	3	2	1

La meilleure partie du programme était : _____

Le programme pourrait faire l'objet des modifications suivantes : _____

Commentaires additionnels : _____

PRÉSENTATION DES GRAPHIQUES



Les pages suivantes peuvent être copiées pour être utilisées sur un rétroprojecteur ou transférées dans un ordinateur pour projection vidéo. Ces graphiques sont également inclus en deux formats dans la version DVD de ce programme (sous le programme graphiques) et peuvent être affichés directement sur votre écran. Un fichier Power Point comportant ces graphiques se trouve également dans la version DVD de ce programme de formation. Les utilisateurs de VHS peuvent télécharger le fichier PowerPoint file directement à partir du site Internet de *Video Visions* : www.videovisions.net

L'art d'inspirer une équipe de travail

Les chefs d'équipe peuvent inspirer leurs employés à mieux performer de façon régulière.

- Robin Fielder, *Inspirational Leadership Management Course*

Les chefs d'équipe qui s'efforcent de développer des relations solides sont davantage susceptibles d'inspirer une meilleure productivité, l'innovation et le rendement global de l'employé.

- « *Grace at Work* » TD, Mars 2006

Lorsque les travailleurs savent que leur travail est pertinent, leur productivité et leur satisfaction professionnelle s'accroissent.

***- Psychology Today, « Making A Difference at Work »
22 juillet 2004***

La génération qui entre dans le milieu de travail actuellement s'attend à ce que son travail ait un sens... Ce que ces personnes désirent par-dessus tout, c'est de savoir que ce qu'elles accomplissent compte vraiment.

- Business Week, « The Art of Motivation » - 1^{er} mai 2006

...À mon avis, je dirigeais les gens. Je m'assurais qu'ils accomplissaient le travail pour lequel ils étaient embauchés. Elliot inspirait les gens. Les gens inspirés sont plus motivés et productifs.

- Vidéo « L'art d'inspirer une équipe de travail »

POINTS DE FORMATION CLÉS

COMMENT ÊTRE UNE SOURCE D'INSPIRATION POUR SON ÉQUIPE DE TRAVAIL

- **Communiquer pourquoi le travail est important**
 - ◆ Utiliser des exemples du monde concret
 - ◆ Exprimer un enthousiasme réel

- **Reconnaître la contribution de chaque employé**
 - ◆ Chercher des raisons de faire des éloges aux gens
 - ◆ Faire part des accomplissements aux collègues de travail et aux supérieurs

- **Appuyer son équipe**
 - ◆ S'engager en tant que membre de l'équipe
 - ◆ Abolir les obstacles à la réussite

- **Créer des occasions de croissance**
 - ◆ Aller au-delà de la description de tâches
 - ◆ Être conscient des objectifs des gens

***Avant de pouvoir inspirer
quelqu'un, je dois d'abord l'être.***

- Vidéo « L'art d'inspirer une équipe de travail »

Favoriser l'estime de soi et le sens de l'enthousiasme est la clé du succès.

- Robin Fielder, Inspirational Leadership Management Course

Favoriser l'enthousiasme et l'énergie est la façon de s'assurer que les tâches sont accomplies.

- ChangingMinds.org / Transformational Leadership

VIDEO VISIONS, INC.

TÉL.: 800-929-3355
TÉL: 310-338-9620
TÉLÉC.: 310-338-9630
www.videovisions.net

© MMVII VIDEO VISIONS, INC.
TOUS DROITS RÉSERVÉS



**TRAINING
VIDEOS
THAT WORK!**