

Faire de vos réunions d'équipe des tremplins de coopération

Module adaptatif

~20 min

Le nombre de réunions hebdomadaires a plus que doublé depuis 2020, et plus de quatre salariés hybrides sur dix ne s'y sentent pas pleinement inclus. Au programme de ce module : un déroulé complet en six séquences, une règle d'inclusion nette en hybride — tous en salle ou tous à l'écran — et la place que chaque collaborateur peut prendre dans le rituel d'équipe.

— OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- 01 Assumer les trois objectifs de la réunion d'équipe : faire circuler l'information, nourrir la cohésion, co-construire les décisions.
- 02 Installer un cadre inclusif : rendez-vous hebdomadaire d'une heure, et en hybride, tous en salle ou tous à l'écran.
- 03 Dérouler les six séquences, du tour de météo au plan d'action où chaque action a un porteur et une date.
- 04 Répartir les rôles : animation tournante, compte rendu confié à une IA supervisée, manager qui parle en dernier.

— PUBLIC CONCERNÉ

Managers qui animent une réunion d'équipe hebdomadaire, et collaborateurs qui veulent y prendre une vraie place.

- **Prérequis** : aucun

— DÉROULÉ DU MODULE

En autonomie, avec un entraînement adapté à l'apprenant.

- 1 **Autodiagnostic** : sur 9 dimensions pour situer ses pratiques et orienter l'entraînement.
- 2 **Vidéo d'expert** : de 10 minutes, ponctuée de 3 pauses de réflexion.
- 3 **Mises en situation** : 2 premières situations sélectionnées à partir de l'autodiagnostic, puis 16 autres facultatives. Chaque réponse reçoit un retour pédagogique : ses effets et une piste pour progresser.
- 4 **Engagement daté** : une action à essayer, rédigée par l'apprenant ou choisie parmi les propositions.
- 5 **Fiche mémo à télécharger** : repères clés, questions, engagement, notes personnelles et check-lists.

— UN EXEMPLE PARMI LES SITUATIONS PROPOSÉES

Dans l'office de tourisme que dirige Callum, la réunion du lundi a sauté trois fois ce trimestre. Quand elle a lieu, chacun égrène son activité, les questions restent sans réponse et personne ne repart avec une action. Il veut relancer ce rendez-vous dès lundi. Sur quoi le rebâtir ?

— ÉVALUATION ET VALIDATION

Seuil : 80 %

Le score prend en compte les réponses aux mises en situation, l'engagement formulé et, le cas échéant, les activités d'apprentissage complémentaires. La validation requiert un engagement et un score d'au moins 80 %.

MÉTHODES & MODÈLES

- Sécurité psychologique — A. Edmondson (1999), confirmée par le projet Aristotle (Google).
- Écoute active (C. Rogers) et leadership serviteur (R. Greenleaf, 1970).
- Format PechaKucha 20×20 — A. Klein & M. Dytham (2003).
- Cadre Afthonios : 3 objectifs + déroulé en 6 séquences.

SOURCES & RÉFÉRENCES

- Microsoft, Work Trend Index : temps hebdomadaire en réunion +252 % et nombre de réunions +153 % depuis février 2020
- Google, projet Aristotle (2012-2015, re:Work) : la sécurité psychologique identifiée comme facteur n° 1 de performance d'équipe
- Microsoft, Work Trend Index : 43 % des salariés à distance et 44 % des hybrides ne se sentent pas pleinement inclus dans les réunions
- Salas et al. (2015) — conditions et pratiques d'une coopération efficace