

Utiliser les sondages éclair pour mobiliser son équipe

Mobiliser son équipe

Série d'outils de travail : 1 de 10



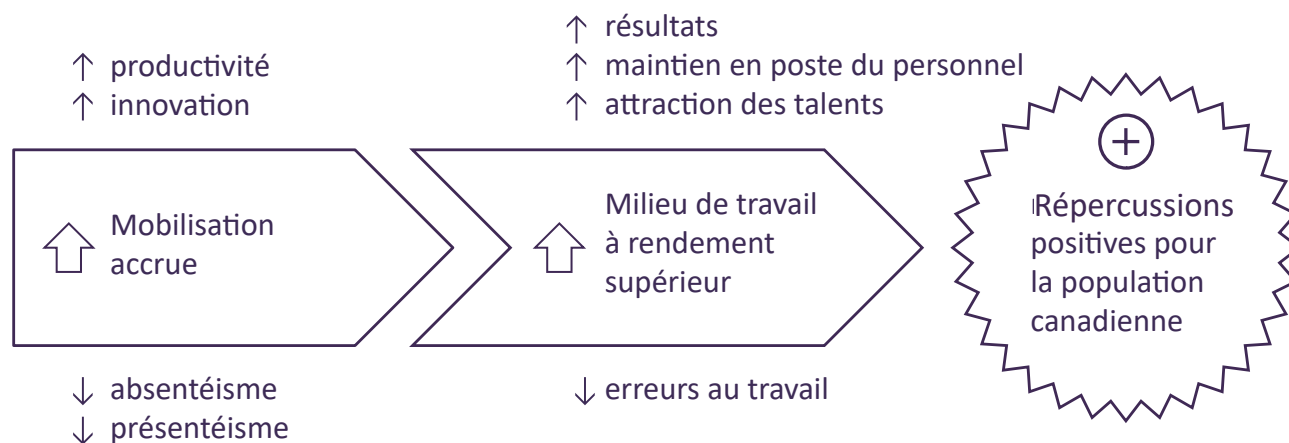
Les sondages éclair auprès des équipes sont de courts questionnaires faciles à remplir qui sont envoyés régulièrement par voie électronique pour prendre le pouls des employé-es sur des sujets comme la mobilisation, la satisfaction, les relations et l'environnement de travail. Ils permettent d'obtenir des commentaires des membres de son équipe, d'évaluer l'efficacité de l'équipe et de cerner les aspects à améliorer.

Premier d'une série de 10, le présent outil de travail porte sur les avantages de la mobilisation au sein d'une équipe et sur ce que sont la mobilisation et la démobilisation au travail. Il traite aussi des facteurs qui contribuent à la mobilisation, ce qui peut être utile pour rédiger les questions d'un sondage éclair.

Avantages de la mobilisation d'équipe

Les équipes de travail mobilisées aiment leur travail et s'y sentent attachées. Elles ont la motivation pour bien accomplir leurs tâches.

Un suivi continu au moyen de sondages éclair auprès de son équipe peut renforcer ce qui fonctionne bien et aider à cerner les possibilités de stimuler la mobilisation.



- La mobilisation d'une équipe est étroitement liée à son rendement.
- Les équipes mobilisées obtiennent plus de résultats positifs au travail.



Cette série de dix outils de travail porte sur la façon de concevoir et de mener des sondages éclair pour favoriser la mobilisation, la positivité et la productivité des équipes en milieu de travail. Chaque outil fournit de l'information générale sur le sujet traité et présente les principales étapes de l'élaboration de sondages éclair menés auprès des équipes. Faites-nous part de vos [commentaires](#)!

Outil de travail : TRN4-J21





Signes indiquant la mobilisation



Concentration

Les membres de l'équipe se concentrent sur leur travail et sont enthousiastes à l'égard de celui-ci.



Leadership

Les membres de l'équipe sont autonomes et capables de guider les autres.



Dévouement

Les membres de l'équipe s'investissent dans les objectifs et les intérêts supérieurs de l'organisation.



Orientation vers le rendement

Les membres de l'équipe obtiennent de bons résultats avec enthousiasme et sont disposé-es à redoubler d'efforts.



Adaptation

Les membres de l'équipe comprennent la nécessité d'apporter des changements et accueillent les nouvelles possibilités.



Entraide

Les membres de l'équipe s'entraident et offrent du soutien aux collègues qui éprouvent des difficultés.



Discipline

Le travail est terminé à temps, et les membres de l'équipe adoptent une attitude professionnelle et respectueuse.



Communication

Les membres de l'équipe communiquent efficacement et rapidement, transmettent l'information, collaborent et portent attention aux autres.

Caractéristiques d'une dynamique d'équipe positive

- Confiance et respect mutuels
- Responsabilité les un-es envers les autres
- Attitude positive
- Travail d'équipe efficace
- Obtention de résultats
- Engagement commun à réussir





Signes indiquant la démobilisation



Faible productivité

Le rendement ou la contribution aux projets de travail diminue, et les échéances ne sont pas respectées.



Baisse de la qualité du travail

La qualité du travail est moindre ou inférieure aux attentes.



Problèmes de communication

Les membres de l'équipe communiquent moins et sont en retrait.



Signes de frustration

Les membres de l'équipe ont plus de difficulté à surmonter les difficultés habituelles, et leur moral est bas.



Absentéisme

Les membres de l'équipe arrivent en retard, partent tôt et ont peu de motivation à faire progresser les objectifs.



Évitement des responsabilités

Les membres de l'équipe sont peu enthousiastes à l'égard des nouvelles possibilités et des nouveaux défis, évitent le travail et cherchent des excuses.

Chez certaines personnes, la démobilisation peut être le signe de problèmes personnels non liés au travail. Ces personnes pourraient avoir besoin d'un type de soutien qui dépasse le cadre du présent outil de travail.

Caractéristiques d'une dynamique d'équipe négative

- Conflits entre les membres de l'équipe
- Réticence à interagir avec les autres
- Pas d'intérêt à l'égard des nouvelles idées
- Engagement moindre quant à l'obtention de résultats
- Incertitude par rapport aux rôles et aux responsabilités



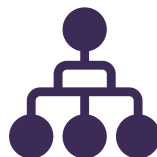


Facteurs contribuant à la mobilisation des membres d'une équipe



Leadership

Les membres de l'équipe adhèrent à la vision et aux objectifs organisationnels communiqués par la haute direction.



Direction d'équipe

La ou le chef d'équipe possède des compétences solides en communication et en relations interpersonnelles et de solides capacités décisionnelles.



Valorisation du travail

On accorde de l'importance au travail, on reconnaît les réalisations, et les sentiments d'appréciation sont élevés.



Équilibre travail-vie personnelle

Les membres de l'équipe ont accès à des horaires flexibles, à des modalités de travail virtuelles ou hybrides et à de bons avantages sociaux.



Équipement et ressources

Les membres de l'équipe ont accès à des outils modernes, qui leur permettent de collaborer de manière efficace et d'obtenir des résultats.



Dynamique de l'équipe

Les membres de l'équipe ont des relations solides, axées sur la confiance, et travaillent bien ensemble.



Confiance

On fait confiance aux membres de l'équipe pour travailler de façon autonome et avoir un certain contrôle sur leur travail. Les membres de l'équipe peuvent donner leur avis sur leurs objectifs de rendement.



Avancement professionnel

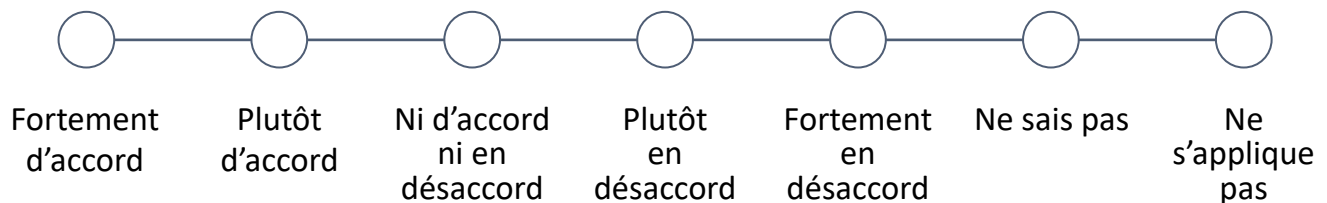
On encourage le perfectionnement professionnel et la croissance personnelle.



Mobilisation dans la fonction publique fédérale

Certaines des questions du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, qui se déroule chaque année, visent à mesurer des facteurs qui contribuent à la mobilisation. La plupart de ces questions sont utilisées depuis 2014 pour suivre les progrès à cet égard. Par exemple :

- Je tire de la satisfaction de mon travail.
- Dans l'ensemble, je me sens valorisé-e au travail.
- J'éprouve de la fierté à l'égard du travail que je fais.
- Dans l'ensemble, j'aime mon emploi.
- Je recommanderais mon ministère ou organisme comme un excellent milieu de travail.
- Je suis satisfait-e de mon ministère ou organisme.
- Je préférerais continuer à travailler au sein de mon ministère ou organisme même si un poste comparable était disponible ailleurs dans la fonction publique fédérale.



Source : Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2020-2021, Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, Conseil du Trésor du Canada

Faites-nous part de vos [commentaires!](#)



Suite

[Outil de travail 2 – À propos des sondages éclair \(TRN4-J22\)](#)