

Développer des équipes hautement performantes en 6 étapes



SPARKERS

Au nom du collectif SPARKERS, c'est avec un réel plaisir que nous vous partageons le Livre Blanc « Développer des équipes hautement performantes en 6 étapes ».

A l'issue de cette lecture, nous aurons le plaisir de continuer les échanges sur cette thématique qui nous est chère...

*Très cordialement
Damien PETIT*

"Il est fascinant de constater la progression des équipes du rouge au vert !

Ce que nous ressentons dans les équipes qui passent au vert est très similaire à la perception du vivant dans la nature.

À la fin de notre process en 6 étapes, chaque membre de l'équipe devient un arbre fort à lui seul, tandis que l'ensemble de l'équipe, constituée en forêt, devient un riche écosystème".

Odile Cousin, CEO Sparkers

Introduction

À travers cet e-book, nous souhaitons partager avec vous quelques éléments du concept et de la méthode Sparkers au travers de notre approche en 6 étapes pour développer des équipes hautement performantes.

Notre méthodologie, s'articule autour de 3 types de collaborateurs :

Les employés "vert" activement engagés. Ce sont ceux que vous recherchez dans vos entreprises et que vous voulez fidéliser en leur offrant une expérience collaborateur de qualité.

Ceux qui ne sont ni engagés ni désengagés, "les jaune" et qui expriment une infime partie de leur potentiel dans leur travail.

Les employés "rouge", activement désengagés. Ce sont ceux que vous ne voulez pas voir dans votre organisation.

Dans les programmes d'activation du collectif où nous transformons les employés « rouge » et « jaune » en collaborateurs « vert », nous nous concentrons sur un objectif : développer des équipes hautement performantes.

Qu'est-ce qu'une équipe hautement performante ?

Une équipe hautement performante désigne un groupe d'individus autonomes ayant un certain degré d'expertise et des compétences associées. Ces personnes sont alignées sur un objectif commun et obtiennent d'excellents résultats. La collaboration est forte au sein de l'équipe et la capacité d'innovation y est élevée.

Caractéristiques essentielles des équipes performantes:

- Autonomie et expertise individuelles
- Alignement sur un objectif commun
- Collaboration forte et innovation élevée
- Hauts niveaux de confiance et de responsabilité
- Normes, méthodes managériales et valeurs propres
- Résolution efficace des conflits par la synergie
- Communication ouverte et positive entre les membres

Sparkers a développé un outil de diagnostic comme première étape vers des équipes hautement performantes. Cet outil est idéal pour explorer les enjeux et identifier les atouts des organisations.

Il peut être utilisé dans toute structure, quelle que soit sa taille ou son secteur d'activité, car nous nous concentrons sur les PERSONNES, et pas sur les produits ou activités.

C'est seulement à partir de ce diagnostic que les coachs **Sparkers** peuvent accompagner leurs clients avec nos programmes.

Nous souhaitons partager cette étude avec vous non seulement pour vous présenter la méthode, mais aussi pour vous offrir une perspective dont les chefs d'entreprise et dirigeants peuvent s'inspirer pour l'intégrer à la vie de leur entreprise.

Les 6 étapes de l'Engagement Collaborateur

Chez Sparkers, nous proposons à nos clients un modèle unique en 6 étapes, le **Système d'Activation du Collectif™**, pour développer l'engagement collaborateur



évaluer

Repères établis

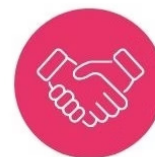
Mesure du niveau d'engagement
Analyse des 9 critères d'engagement
Fixation des objectifs



adhérer

Responsabilité collective

Rôle et impacts sur le collectif
Appropriation des enjeux et mise en action
Respects des engagements individuels



unir

Cohésion forte

Connexions profondes
Communication fluide et transparente
Respect mutuel et confiance



aligner

Vision partagée

Intégration des enjeux et objectifs
Prise de décisions et accélération
Agilité renforcée



activer

Hauts niveaux de résultats

Focalisation sur les objectifs
Standards de qualité élevés
Renforcement de la prise d'initiatives



développer

Amélioration continue

Dépassement des limites
Autonomie renforcée
Valorisation du progrès

Créer une expérience collaborateur unique

La méthodologie en 6 étapes est axée sur les personnes ; nous l'avons précisé dans notre introduction. Il s'agit d'une représentation schématique du parcours idéal de l'expérience collaborateur, sujet de préoccupation majeure des entreprises actuellement.

Cette méthode, qui harmonise la communication entre les personnes au cours des premières étapes, vise à établir la confiance et l'intégrité.

Dans la phase finale, celle où nous obtenons des résultats tangibles et concrets, les entreprises peuvent observer ce que sont des équipes engagées et hautement performantes.

À noter :

À la fin des 6 étapes et parfois avant, les employés et les équipes sont confrontés à la réalité qui peut aussi conduire à la décision de quitter l'entreprise. S'interroger, à partir de critères précis, sur leur rôle dans l'entreprise, le sens qu'elles veulent donner à leur vie, amènent les personnes à des prises de conscience et des questions.

Qu'est-ce que je veux vraiment ? Qu'est-ce qui me rendrait plus heureux ?

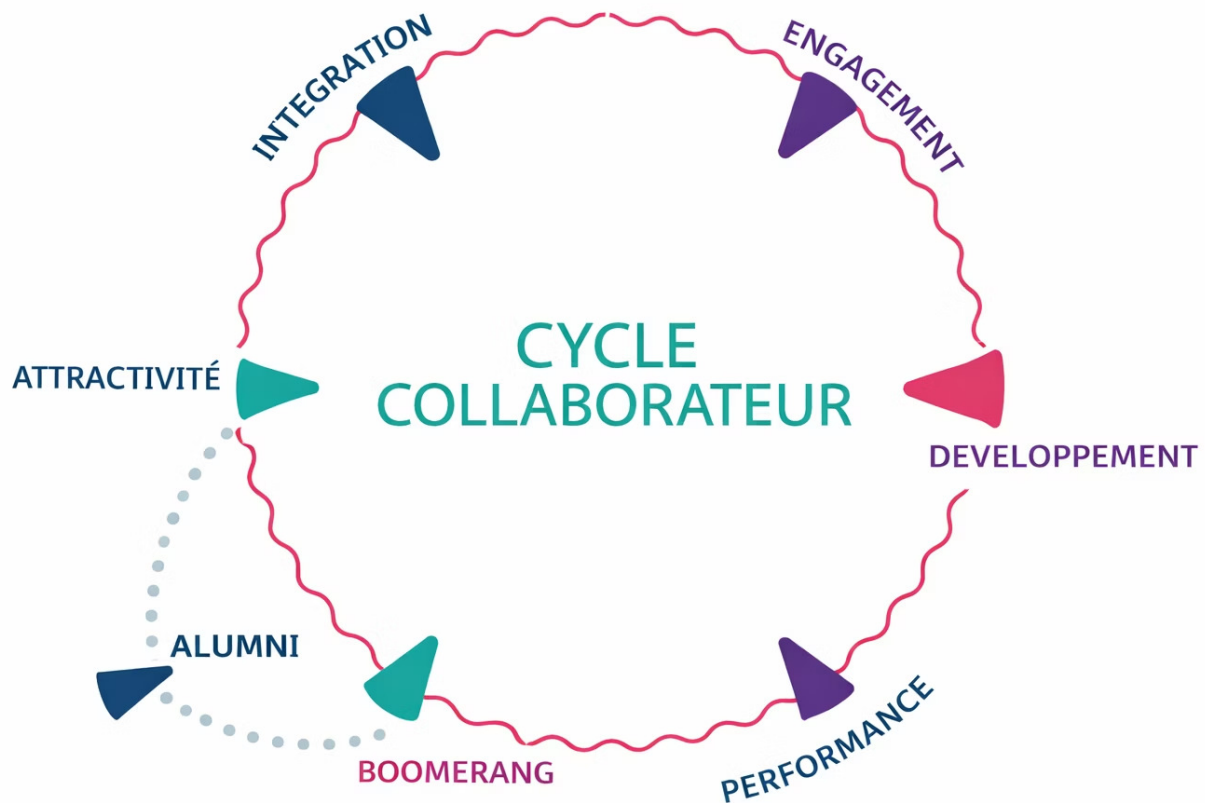
Vous êtes responsable et c'est à vous d'en décider.



Où commence et où finit l'expérience collaborateur ?

Dès qu'une personne consulte votre offre d'emploi et jusqu'au moment où elle quitte votre entreprise, tout ce qu'elle apprend, fait, voit et ressent contribue à son expérience collaborateur, y compris la façon dont elle a quitté votre entreprise jusqu'aux retrouvailles avec les anciens salariés.

L'objectif final à atteindre dans ce processus global est, à notre avis, la **participation volontaire des employés à leur travail, c'est-à-dire leur engagement**.



La couleur est rouge et le premier objectif est d'ÉVALUER

ÉTAPE 1

Repères établis - MESURER

Lors de l'étape 1 de la méthodologie des 6 étapes, notre boussole pointe vers la zone rouge. Au cours de cette étape, nous nous intéressons à l'équipe qui participe au programme et évaluons la situation actuelle.

Nous les écoutons, nous comprenons leurs difficultés et nous établissons des repères. Grâce à nos enquêtes d'engagement, nous déterminons le niveau d'engagement des collaborateurs.

Après une analyse approfondie des résultats de l'enquête d'engagement, des indicateurs clés de performance sont fixés.

Lorsque vous adaptez cette méthode à vos propres équipes, vous pouvez suivre le même chemin. Vous n'avez aucune chance de comprendre la situation dans laquelle vous vous trouvez sans l'analyser en profondeur.

“Quand je n'ai pas de bleu, j'utilise du rouge.”

— Pablo Picasso

Comment ?

- Interrogez.
- Écoutez en parlant peu.
- Identifiez les attentes et les déceptions.
- Ouvrez différentes perspectives sur les mêmes questions tout en restant à l'écoute.
- Tirez profit des enquêtes d'engagement.
- Écoutez l'avis de vos managers opérationnels.
- Prenez la température avec votre talent unique qui fait de vous un leader.
- Et commencez à planifier votre stratégie.

Toujours rouge mais prêt à changer : ADHERER

ÉTAPE 2

Responsabilité collective - TRANSFORMER

Vous avez fait votre évaluation.

La deuxième étape consiste à travailler sur la responsabilité collective afin que vos employés adhèrent à l'évolution et au changement dans l'organisation.

La responsabilité et la transparence d'un collectif sont des notions selon lesquelles chaque acteur est responsable et transparent vis-à-vis des autres acteurs.

Être responsable collectivement, c'est comprendre son rôle et l'impact qu'il a sur le collectif et agir en ce sens.

Cela peut aussi signifier aller au-delà des attendus de son poste et être capable d'aider un collègue dans le besoin.

"Un pour tous et tous pour un."
— Les 3 Mousquetaires

Comment ?

Exprimez haut et fort l'objectif de l'entreprise. Sans un objectif commun, l'alignement n'est pas possible.

Clarifiez ce que les collaborateurs attendent les uns des autres et de leurs dirigeants, ce que les dirigeants attendent de leurs équipes et ce qu'elles attendent les uns des autres.

Assurez-vous que les canaux de communication sont ouverts et remédiez aux blocages s'il y en a.

Maintenez tout le monde concentré. Communiquez sans relâche avec eux, posez-leur des questions, rappelez-leur pourquoi ce qu'ils font est important, etc.

Créez les conditions d'une collaboration tout au long du processus afin que des ajustements puissent être effectués en temps réel. Encouragez les progrès et accompagnez vos collaborateurs. Ne leur dictez pas leur conduite.

Tenez des réunions où vous n'exposez pas seulement ce qui ne va pas, mais aussi ce qui va bien.

Bienvenue dans le jaune : UNIR

ÉTAPE 3

Cohésion forte - TRANSFORMER

L'adhésion est là. Les équipes sont prêtes à bouger. Elles ont goûté au principe de responsabilité collective. Il est temps de renforcer et d'approfondir les liens dans l'organisation. **Une équipe unie pourra déplacer des montagnes !**

Et pour cela, il faut aller au-delà des conversations banales autour de la machine à café... Elles ne suffisent pas à créer un collectif soudé.

Créer des liens significatifs entre les personnes, c'est savoir échanger, partager autour de questions profondes pour apprendre à se connaître vraiment, se respecter, s'apprécier et être capable de construire ensemble. C'est aussi, oser la vulnérabilité pour s'offrir tel qu'on est et collaborer en sincérité et en confiance.

"Nous construisons trop de murs et pas assez de ponts"
— Isaac Newton

Comment ?

- Regardez les gens ! Vraiment.
- Allez au-delà de "Bonjour !"
- Ne masquez pas vos faiblesses ; osez la vulnérabilité
- Organisez des activités extraprofessionnelles
- Ouvrez votre porte (et votre cœur aussi)

Soyez prêt à apprécier le plaisir de vivre en équipe : ALIGNER

ÉTAPE 4

Vision partagée - TRANSFORMER

Conséquence logique des étapes précédentes, le groupe a maintenant une vision commune. Ils sont tous conscients qu'ils sont sur le même bateau et savent où il se dirige. Ils ont tous envie de ramer dans la bonne direction, au bon moment et de la bonne manière. Ils sont parfaitement alignés. **L'alignement est une condition préalable et indispensable à l'engagement des équipes.**

Lorsque les équipes sont alignées, on observe dans l'organisation une productivité plus importante, une meilleure communication, une fidélité plus importante des équipes. La prise de décision est plus rapide et l'agilité face aux pressions extérieures est plus grande.

La notion de vision partagée fait référence à une image, claire et commune, d'un état futur souhaité dans laquelle les membres d'une organisation se reconnaissent. Il s'agit en fait d'une vision qui est attendue, reconnue et intégrée.

"J'ai vu un ange dans la pierre alors j'ai sculpté pour le libérer"
— Michel-Ange

Comment ?

Les gens sont prêts à accomplir des missions qui ont du sens pour eux.

En tant que membre d'une équipe, vous vous sentirez plus engagé, responsable, et enclin à vous surpasser si vous travaillez sur une tâche que vous considérez significative.

Si vous parvenez à aligner votre vision avec celle de vos pairs, atteindre vos objectifs ne sera plus un exercice dénué d'intérêt et insurmontable.

Si tout le monde partage la même vision, la communication et la collaboration seront renforcées, augmentant les performances globales de l'équipe.

Le summum de l'expérience collaborateur : ACTIVER

ÉTAPE 5

Hauts niveaux de résultats - PERFORMER

L'étape 5 vise à renforcer l'engagement de l'équipe, désormais capable de travailler en collaboration pour obtenir **des résultats significatifs** et la meilleure performance possible.

"Le talent fait gagner des matchs, mais le travail d'équipe et l'intelligence font gagner des championnats."

— Michael Jordan

Comment ?



Responsabilité

Prendre des responsabilités.

Se fixer des objectifs.



Focus & Qualité

Se concentrer sur les tâches et les objectifs.

Produire un travail de qualité.



Collaboration

Collaborer et interagir avec l'équipe.

Se motiver et motiver les autres.



Innovation

Avoir envie de progresser.

Fournir des solutions créatives.

Admettre ses erreurs.

Avec des équipes composées de membres qui présentent ces caractéristiques, il est possible d'avancer, de progresser, et d'aller plus loin. **Vous êtes à l'étape clé de votre expérience de leader, savourez !**

Pas de limite : DEVELOPPER

ÉTAPE 6

Amélioration continue - PERFORMER

Maintenant, le groupe travaille en équipe, les relations sont fortes et la confiance est installée dans l'environnement de travail.

Chacun est devenu plus objectif sur lui-même, analyse les situations de manière plus consciente et, ainsi, peut se fixer des objectifs significatifs.

L'organisation peut maintenant développer son activité dans le cadre d'un **process d'amélioration continue**.

Au cours de ces 6 étapes, le principe d'équité s'est d'abord installé, pour évoluer vers la notion d'unité ; et ce en quelques semaines.

Et parce que la confiance est présente, place maintenant à la fiabilité au sein de l'environnement : **la voie de la croissance est ouverte**.

"Lorsque nous commençons à nous engager, nous commençons à nous développer"
— Sparkers

Rappelons quelques chiffres :

TRANSFORMER des individus en équipes engagées,
c'est améliorer sensiblement la performance de l'organisation.
Et les chiffres en témoignent.

*Source : Gallup 2025

MOINS D'IMPACTS NÉGATIFS

Absentéisme

- 78%

Turnover

- 21 à - 51%

Accidents du travail

- 63%

PLUS D'EFFETS POSITIFS

Fidélité clients

+ 10%

Productivité commerciale

+ 18%

Productivité organisationnelle

+ 14%

POUR UNE MEILLEURE RÉUSSITE GLOBALE

Rentabilité

+ 23%

Bien-être

+ 70%

Conscience professionnelle

+ 14%

Notes



Nous avons toujours rappelé et souligné qu'un engagement élevé des employés est le meilleur résultat auquel l'expérience collaborateur peut aspirer.

Que vous suiviez ces six étapes avec les coachs de Sparkers ou avec vos propres méthodes, vous observerez une ambiance de travail vraiment différente.

Dans cet e-book, nous ne vous donnons pas de messages secrets qui ne tarderont pas à s'autodétruire. Nous voulons plutôt vous rappeler des éléments essentiels que vous avez peut-être oubliés dans votre emploi du temps (sur)chargé.

Méthode

La méthode en 6 étapes, que nous avons mis en œuvre, avec nos outils uniques et innovants, crée une augmentation moyenne de 156 % de l'engagement des collaborateurs dans les entreprises avec lesquelles nous travaillons.

C'est aussi en moyenne un taux d'engagement de 54% que nos clients observent à l'issue de nos programmes de transformation.

Un voyage sans fin

Soulignons que l'engagement et la croissance sont sans limite. Cette méthodologie contient les principes d'une histoire sans fin pour les équipes dirigeantes, les managers opérationnels et tous les responsables d'équipe.

La différence de **Sparkers** ?

Nous soutenons la **transformation durable des comportements** dans les entreprises et nous participons à la création d'environnement de travail positif.

Nous sommes présents en France et au Maroc, contactez nous !



SPARKERS

Cabinet B-novalinea

4 rue du Périgord
17180 PERIGNY

dpetit@b-novalinea.fr

07.61.45.54.64

b-novalinea.fr