

Séances de perfectionnement Leo

Travail en équipe



Guide de l'instructeur

Durée de l'atelier : 90 minutes

INTRODUCTION

Ce guide contient toutes les informations et instructions liées à l'atelier, ainsi que des suggestions et un exemplaire de tout document utilisé.

Il contient toutes les instructions nécessaires pour offrir cette formation selon les paramètres officiels. Il comporte quatre sections.

Préambule

Contexte et vue d'ensemble

Objectifs de travail

Objectifs de l'atelier

Préparation

Équipement, matériel et configuration du mobilier

Programme

Séquence des activités et suggestions de durée

CONTENU DE L'ATELIER (INTRODUCTION, MODULES, CONCLUSION)

Instructions pour respecter tous les paramètres de formation et en atteindre les objectifs dans le temps prévu.

Voici quelques exemples d'**instructions**. Elles sont structurées par des verbes suivis d'un texte. Elles suggèrent comment vous exprimer et indiquent à quelles réponses s'attendre. Verbes utilisés : *Dire, Montrer, Demander et Passer à...* Nul besoin de répéter ces instructions mot pour mot. Mieux vaut les formuler d'une manière personnelle. Elles sont là simplement pour vous aider à ne rien oublier.

Dire

Il semble que certains remettent cette approche théorique en question.
Nous n'en percevons ni un besoin immédiat ni l'utilité à long terme.

Demander

Est-il possible qu'en tant qu'adultes nous soyons plus sélectifs sur ce que nous désirons apprendre ?

Les **notes** donnent des notions de contexte ou des suggestions d'animation. Elles indiquent aussi quand informer les participants de se référer à leur manuel et vous aident à ne rien oublier.

***Donnez quelques minutes aux participants pour lire la liste des caractéristiques et sélectionner celles qui sont liées aux adultes.
Ils peuvent travailler individuellement ou en paires.
Recommandez-leur de lire toute la liste avant de décider.***

Au bout de 3-4 minutes, passez aux réponses.

PRÉAMBULE

Une équipe est un groupe de personnes travaillant dans un même but. Nous sommes tous membres de Leo clubs, et en tant que tels, membres d'une équipe. Pour atteindre leurs objectifs, les membres de toute équipe – donc, de votre Leo club – doivent apprendre à bien travailler ensemble. Des études ont montré que les équipes efficaces ont des caractéristiques communes, dont celle qui ressort comme la plus importante lorsqu'il s'agit de prédire l'efficacité de l'équipe, est ce qu'on appelle la sécurité psychologique.

Cet atelier a pour but de présenter ces facteurs et d'apprendre à instaurer la sécurité psychologique au sein de sa propre équipe.

OBJECTIFS DE TRAVAIL

Cet atelier débouche sur la maîtrise des notions suivantes :

- Cinq facteurs d'efficacité en équipe
- La sécurité psychologique et ses bienfaits
- La sécurité psychologique comme pilier du travail d'équipe

PRÉPARATION

MATÉRIEL

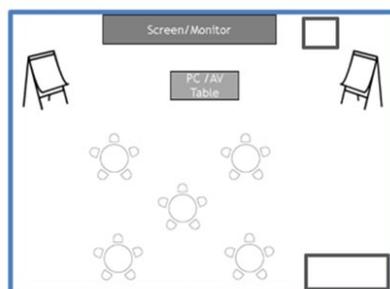
- Guide de l'instructeur
- Manuel du participant
- Diaporama

ÉQUIPEMENT

- Ordinateur
- Projecteur et écran

CONFIGURATION SUGGÉRÉE

Du fait du caractère interactif de l'atelier, la configuration ci-dessous est suggérée.



ICÔNES



**Se référer au
Manuel du
participant**

PROGRAMME

<i>Sections</i>	<i>Instruction</i>	<i>Matériel</i>
<p>INTRODUCTION <i>(20 minutes)</i></p>	<p>Activité : Bataille de boules de neige</p> <p>Présentation : Vue d'ensemble de l'atelier</p>	<p>Diaporama Manuel du participant</p>
<p>MODULE 1 : <i>Facteurs d'efficacité d'une équipe (22 minutes)</i></p>	<p>Présentation/Discussion : Facteurs d'efficacité</p>	<p>Diaporama Manuel du participant</p>
<p>MODULE 2 : <i>Instaurer un sentiment de sécurité (45 minutes)</i></p>	<p>Présentation/Discussion : Sécurité psychologique - Définition et bienfaits</p> <p>Activité : Récit collectif</p>	<p>Diaporama Manuel du participant</p>
<p>CONCLUSION <i>(3 minutes)</i></p>	<p>Présentation : Retour sur les objectifs</p>	<p>Diaporama</p>
<i>Durée totale : 90 minutes</i>		

INTRODUCTION

Durée totale : 20 minutes

ACTIVITÉ : BATAILLE DE BOULES DE NEIGE

(18 MINUTES)

Montrer

| *Projetez la diapositive 1 : Titre de l'atelier*



Demander

Qui parmi vous a déjà participé à une bataille de boules de neige ? Levez la main.

| *Le nombre variera selon la provenance des participants.*

Dire

Si c'est votre cas, vous savez que c'est amusant. Sinon, notre petite simulation va vous en donner un avant-goût. C'est comme cela que nous allons commencer cet atelier.

Montrer

| *Projetez la diapositive 2 : Activité : Bataille de boules de neige*



Dire

Vous vous demandez peut-être ce qu'une bataille de boules de neige a à voir avec le travail d'équipe. Car en général, c'est chacun pour soi dans une bataille de boule de neige. Mais la nôtre va être différente, et vous allez vite en voir le rapport avec le travail d'équipe.



Instructions

Invitez les participants à ouvrir leur manuel à la page 1.

Demandez aux participants d'écrire lisiblement leur prénom et leur nom en grand et en majuscules au recto de la page 1, puis de la retirer du manuel. Ensuite, ils doivent également en retirer la page 2, qui est vierge, puis rouler chaque page en boule. Ils auront donc deux boules de neige, l'une avec leur nom et l'autre, vierge.

Ils doivent ensuite former des équipes d'environ 30 participants. (Autre option : selon la taille du groupe, divisez simplement la salle en autant d'équipes que vous le souhaitez. Il peut y avoir jusqu'à 40 personnes par équipe si nécessaire.) La formation des équipes pourra prendre quelques minutes.

- *Si vous êtes dans une grande salle, demandez aux équipes d'en occuper différentes zones.*
- *Si vous avez une classe de 20 à 40 participants, l'ensemble de la classe peut constituer l'équipe. S'il y a plus de 40 personnes, divisez-les en deux équipes, qui occuperont chacune une partie de la salle.*

Une fois les équipes assemblées, la bataille peut commencer. Dites-leur de veiller à ne pas mêler leurs boules de neige à celles d'une autre équipe, et de ne pas les lancer trop fort. Ils doivent ramasser celles qui tombent près d'eux et les relancer.

Mettez fin à la bataille après 1 ou 2 minutes.

Annoncez ensuite qu'ils ont deux minutes pour retrouver la boule de neige qui contient leur nom. Ils ne peuvent pas s'entraider. S'ils ouvrent une boule de neige qui n'est pas la leur, ou si elle est vierge, ils doivent la remettre en boule et la relancer.

Annoncez la fin de l'activité après 2 minutes.

Demandez à ceux qui ont retrouvé leur boule de neige de lever la main. Il est peu probable qu'il y en ait beaucoup.

Annoncez ensuite aux participants que s'ils n'ont pas trouvé leur boule de neige, ils ont 2 minutes de plus pour la trouver, mais que cette fois-ci ils peuvent s'entraider. S'ils ouvrent une boule de neige qui n'est pas la leur, ils devraient trouver à qui elle appartient et la leur donner. Il est probable que trouver sa boule de neige prendra moins de 2 minutes.

Annoncez la fin de l'activité après 2 minutes. Demandez à ceux qui ont retrouvé leur boule de neige de lever la main. Il devrait y en avoir bon nombre.

Demandez-leur de retourner à leur place, et de jeter leurs boules de papier dans la poubelle de recyclage.

Demander

Quel était le rapport de cette bataille de boules de neige avec le travail d'équipe ?

Donnez la parole à plusieurs participants.

Si vous avez un petit groupe, vous pouvez simplement demander à des volontaires de lever la main. Si vous avez un groupe plus large, il faudra peut-être faire preuve d'un peu de créativité. Un micro pourrait être nécessaire pour que tout le monde s'entende.

Réponses possibles :

- *Chercher ensemble a permis d'accompli l'objectif beaucoup plus rapidement que seul.*
- *S'entraider est plus efficace pour atteindre un but.*
- *Individuellement, on arrive finalement à trouver sa boule de neige, mais ensemble, ça va bien plus vite et c'est plus facile.*

Bilan :

Travailler séparément des membres d'une même équipe est contre-productif. Personne n'y gagne. L'entraide est essentielle au travail d'équipe.

PRÉSENTATION : VUE D'ENSEMBLE (2 MINUTES)

Montrer

| Projetez la diapositive 3 : Citation d'Helen Keller

«Trabajo en equipo. Solos podemos conseguir muy poco, pero juntos podemos conseguir mucho más.»

Helen Keller
Escritora, defensora,
activista política y conferencista estadounidense

Dire

Lors du premier tour, il était difficile de retrouver sa boule de neige parce que tout le monde travaillait séparément. Au second, ça a été beaucoup plus rapide grâce au travail d'équipe. Comme l'a dit Helen Keller, « Ensemble, on accomplit bien plus que séparément. »

Une équipe est un groupe de personnes travaillant dans un même but. Nous sommes tous membres de Leo clubs, et en tant que tels, membres d'équipes à plusieurs niveaux. Au sein de chaque club, les commissions et les projets de services exigent la formation d'équipes plus petites. Certaines sont permanentes, d'autres temporaires, pour atteindre un objectif à court terme.

Montrer

| Projetez la diapositive 4 : Objectifs de travail

1
Identificar cinco características de los equipos eficaces

2
Definir la seguridad psicológica y sus beneficios

3
Incorporar los atributos de la seguridad psicológica al trabajar en un equipo

OBJETIVOS DE LA SESIÓN

Dire

Pour atteindre leurs objectifs, les membres de toute équipe – donc, de votre Leo club – doivent apprendre à bien travailler ensemble. Des études ont montré qu'on peut prédire l'efficacité d'une équipe selon certains facteurs bien définis, dont celui qui ressort comme le plus important est ce qu'on appelle la sécurité psychologique.

Cet atelier débouche sur la maîtrise des notions suivantes :

- Cinq facteurs d'efficacité en équipe
- La sécurité psychologique et ses bienfaits
- La sécurité psychologique comme pilier du travail d'équipe

Transition

Commençons par examiner les facteurs qui font l'efficacité d'une équipe.

MODULE 1 : Facteurs d'efficacité d'une équipe

Durée totale : 22 minutes

PRÉSENTATION/DISCUSSION :

FACTEURS D'EFFICACITÉ

(22 MINUTES)

Montrer

Projetez la diapositive 5 : Qu'est-ce qui fait l'efficacité d'une équipe ?



Dire

Prenez pour exemple une équipe particulièrement efficace dont vous avez pu faire partie.

Qu'est-ce qui lui donnait son efficacité ? Quelles en étaient les caractéristiques à cet égard ? Était-ce le niveau d'expérience des membres de l'équipe ou les interactions qui y prenaient place ? Prenez un moment pour discuter de ce qui rend une équipe efficace avec les personnes les plus proches de vous.



Invitez les participants à prendre des notes à la page 3 de leur manuel.

Demandez-leur de discuter des questions qui s'y trouvent avec leurs voisins. S'ils sont assis à des tables, elles constitueront leurs groupes.

Consacrez 5 minutes à cette discussion.

Invitez 2 ou 3 participants à rapporter les résultats de leur discussion (3 minutes).

Dire

En 2012, Google s'est posé une question similaire. *Qu'est-ce qui fait l'efficacité d'une équipe ?* Plus précisément, Google a voulu savoir ce qui fait que certaines équipes excellent, alors que d'autres font du sur-place. Les dirigeants de Google, tout comme ceux de la plupart des organisations, suivaient le principe que c'est en groupant les meilleures personnes que l'on forme que les meilleures équipes. Cela semblait couler de source. Prendre les meilleurs ingénieurs, les meilleurs diplômés, cela devrait donner une équipe parfaite. Malheureusement, c'est loin d'être nécessairement le cas.

Montrer

| **Projetez la diapositive 6 : Projet Aristote**



Ils ont donc entrepris une étude, intitulée Projet Aristote, pour répondre à la question « *Qu'est-ce qui rend une équipe efficace chez Google ?* ». Elle a engagé des statisticiens, des psychologues, des sociologues et des ingénieurs à se pencher collectivement sur la question. Ils ont passé trois ans à étudier 180 équipes Google, mené plus de 200 entretiens, et analysé plus de 250 indicateurs. Malheureusement, aucun principe clair n'en est ressorti.

Sans schéma clair pour étayer la théorie initiale selon laquelle les bonnes personnes font les bonnes équipes, Google a élargi le champ de sa recherche à des facteurs plus implicites. Un article du *New York Times* sur le projet Aristote définit ces facteurs en tant que « normes de groupe » : des traditions, normes et règles officieuses qui régissent les interactions au sein d'une équipe. Qu'elles soient tacites ou ouvertement reconnues, ces normes ont souvent une influence profonde. C'est là qu'une image plus claire a commencé à émerger.

Montrer

Projetez la diapositive 7 : Facteurs d'efficacité

**Dire**

L'équipe de recherche a découvert que ce qui importait vraiment était moins *qui* fait partie de l'équipe que *comment* elle fonctionne. Voici, par ordre d'importance, les facteurs qui se sont dégagés :

- **Sécurité psychologique** : les membres de l'équipe ne craignent pas de prendre des risques ou de se montrer vulnérables.
- **Fiabilité** : l'équipe fait du bon travail, et dans les temps.
- **Structure et clarté** : chaque membre de l'équipe a une fonction et des objectifs clairs.
- **Mission** : le travail de l'équipe s'inscrit dans une mission qui tient à cœur à chacun de ses membres.
- **Résultats** : les membres de l'équipe pensent que leur travail compte et a des effets positifs.



Invitez les participants à consulter les pages 4 à 5 de leur manuel pour plus d'informations.

Demandez-leur de lever la main si l'un ou plusieurs de ces facteurs de performance ont été évoqués lors de leur discussion en groupes.

Dire

Le but de cette étude était de doter les dirigeants et employés de Google des clés de la dynamique du travail d'équipe et de conseils pour l'optimiser. Les chercheurs en ont donc élaboré un guide de discussion sur l'efficacité du travail d'équipe autour de ces cinq piliers.



Demandez aux participants de lire le texte des pages 6 et 7 de leur manuel.

Demander

Comment ce guide peut-il s'appliquer aux équipes de votre club, district ou district multiple Leo ?



Invitez les participants à prendre des notes à la page 8 de leur manuel.

Demandez-leur de discuter des questions qui s'y trouvent avec leurs voisins. S'ils sont assis à des tables, elles constitueront leurs groupes.

Consacrez 5 minutes à cette discussion.

Invitez 2 ou 3 participants à rapporter les résultats de leur discussion. (3 minutes)

Transition

Ce guide de discussion peut vous aider à améliorer l'efficacité des équipes de votre Leo Club. Toutefois, l'un des facteurs mentionnés se distingue particulièrement.

MODULE 2 : Instaurer un sentiment de sécurité

Durée totale : 45 minutes

PRÉSENTATION : SÉCURITÉ PSYCHOLOGIQUE - DÉFINITION ET BIENFAITS (20 MINUTES)

Dire

Des cinq facteurs clés qui font l'efficacité d'une équipe, la sécurité psychologique est de loin ressortie comme la plus importante.

Il a en effet été constaté que les équipes ayant un niveau élevé de sécurité psychologique étaient deux fois plus souvent évaluées comme efficaces que les autres. Les membres de ces équipes étaient moins susceptibles de quitter l'organisation, plus susceptibles d'adopter une diversité d'idées d'autres membres et se montraient plus créatifs sans crainte de conséquences adverses.

Montrer

| *Projetez la diapositive 8 : Sécurité psychologique - Définition*



Dire

La chercheuse en comportement organisationnel Amy Edmondson, professeure de leadership et de management à la Harvard Business School, a défini le concept de « sécurité psychologique en équipe » en 1999 comme « principe selon lequel la prise de risques sans crainte de pénalisation règne au sein d'une équipe ».

Cela signifie une culture d'équipe au sein de laquelle...

- Les membres de l'équipe n'ont pas peur d'admettre leurs erreurs ou d'aborder des sujets difficiles.
- Les connaissances de l'équipe s'en ressortent renforcées.
- Cela constitue un climat au sein duquel on peut faire part de toute idée « en étant confiant de ne pas être ridiculisé, rejeté ou puni ».

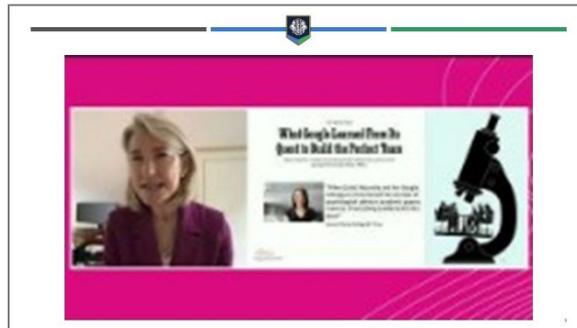
- Cela renforce les liens au sein de l'équipe, ainsi que l'engagement et le moral, et produit des données utiles à l'optimisation des prises de décision et à l'innovation.

Dire

Les résultats de l'étude de Google sont venus, une décennie plus tard, renforcer les recherches de la professeure Edmondson et l'importance de la sécurité psychologique. Ils ont ainsi ramené ce concept sur le devant de la scène. Écoutons la professeure Edmondson sur ce sujet.

Montrer

| *Projetez la diapositive 9 : La professeure Amy Edmondson*



| <https://youtu.be/DXgMV0Gmf08>

| *Cette vidéo fait 2:21 de long.*



| *Les participants en trouveront le script en français à la page 9 de leur manuel.*

Montrer

| *Projetez la diapositive 10 : Bienfaits de la sécurité psychologique*



Dire

Quand on désire instaurer un espace de sécurité psychologique, en prenant le temps de creuser, d'être attentif, on trouve des changements à effectuer qui peuvent avoir un réel effet positif sur le rendement d'une équipe. Cinq bienfaits avérés d'un climat de sécurité psychologique consistent en gains dans les domaines suivants :

- Fidélisation de l'effectif
- Productivité et performances
- Créativité et innovation
- Inclusion et empathie
- Bien-être

Il semble donc que les bienfaits de la sécurité psychologique valent bien les efforts de l'instaurer.



Invitez les participants à consulter les pages 10 à 11 de leur manuel pour plus d'informations.

Demander

Alors, comment une étude de Google renforçant un concept développé par une chercheuse de Harvard peut-elle s'appliquer aux équipes de nos Leo clubs ? Est-elle seulement pertinente au monde du travail ?

Donnez la parole à 1 ou 2 participants.

Si vous avez un petit groupe, vous pouvez simplement demander à des volontaires de lever la main. Si vous avez un groupe plus large, il faudra peut-être faire preuve d'un peu de créativité. Un micro pourrait être nécessaire pour que tout le monde s'entende.

En tous les cas, les réponses devraient indiquer que le concept de sécurité psychologique s'applique à tous types d'équipes, où qu'elles se trouvent. Il sous-tend l'efficacité de toute équipe.

Dire

Écoutons maintenant Phil Boissiere, expert en performance cognitive, coach de direction d'entreprise, auteur d'un traité de psychologie et psychothérapeute de la région de San Francisco. Voici sa définition de la sécurité psychologique et ses conseils aux dirigeants d'entreprise.

Montrer

Projetez la diapositive 11 : Vidéo Phil Boissiere



<https://youtu.be/0AurgIDbrJ4>

Cette vidéo fait 2:01 de long.



Les participants en trouveront le script en français à la page 12 de leur manuel.

Dire

Pensez maintenant à une équipe dont vous faites partie dans votre Leo club. Il peut s'agir d'une commission ou d'un projet de service. Cette équipe est-elle efficace ? Avez-vous le sentiment que les membres de l'équipe ont un sentiment de sécurité psychologique ?

Encouragez les participants à noter leur réponse à la page 12 de leur manuel.



Si vous n'en êtes pas sûr, un bon point de départ pourrait être, à votre retour, de demander aux membres de l'équipe de remplir le formulaire d'Évaluation du niveau de sécurité psychologique de la page 13 de votre manuel. Cela vous procurera un retour instantané sur la question. Cette évaluation et le Guide de discussion sur l'efficacité de l'équipe dont nous avons discuté précédemment, sont de bons moyens d'imprimer une dynamique neuve à votre équipe.

Dire

Supposons que vous ayez administré l'Évaluation du niveau de sécurité psychologique et constaté qu'il y a du travail à faire en matière de sécurité psychologique.

Charles Duhigg, journaliste et auteur du traité *Le pouvoir des habitudes*, qui a collaboré au Projet Aristote, affirme que pour une équipe qui veut atteindre la sécurité psychologique, deux facteurs clés sont essentiels :

- **L'égalité dans la prise de parole**, lorsque tout le monde peut s'exprimer à tour de rôle et avec à peu près le même temps de parole pendant une réunion,
- **L'écoute ostentatoire**, lorsqu'on montre que l'on est attentif en établissant un contact visuel et en répétant ce qui vient d'être dit.

Faciles à mettre en place, ces deux facteurs favorisent directement un climat de sécurité psychologique.

ACTIVITÉ : RÉCIT COLLECTIF (25 MINUTES)

Montrer

Projetez la diapositive 12 : *Activité : Récit collectif*



Dire

Voyons les effets de ces deux facteurs sur une équipe. Dans l'activité qui vient, vous allez créer une histoire en équipe. Le sujet peut en être n'importe quoi. Une personne commencera par la phrase « Il était une fois, un Leo... ». Chaque personne de l'équipe poursuivra ensuite l'histoire en y ajoutant une ou deux phrases. Il faudra écouter attentivement pour faire avancer l'histoire et se montrer créatif. Soyez ouverts à toute idée offerte, et n'hésitez pas à vous encourager mutuellement.

Instructions

Indiquez aux participants que les instructions de l'activité se trouvent à la page 14 de leur manuel.

Lisez-les leur :

1. *Formez des équipes de 8 à 10 personnes*.*
2. *Tenez-vous debout ou assis en cercle.*
3. *Choisissez une personne pour commencer par « Il était une fois, un Leo... ».*
4. *La personne à sa droite poursuivra l'histoire en y ajoutant une ou deux phrases. L'histoire doit avoir un sens au fur et à mesure qu'elle progresse.*

5. *Continuez jusqu'à ce que chaque membre de l'équipe ait ajouté sa part d'histoire.*
6. *La dernière personne doit conclure l'histoire en une ou deux phrases.*

**Si vous êtes déjà à des tables de 5-6 personnes, chacune peut constituer une équipe. Dans ce cas, l'histoire devra faire deux fois le tour du cercle avant de se conclure.*

Les groupes plus larges peuvent prendre plus de temps à se former que les plus petits. Encouragez-les à commencer sans tarder.

Annoncez la fin de l'activité après 10 minutes ou lorsque la plupart des équipes sembleront avoir terminé.

Faites le bilan de l'activité en demandant à des volontaires de répondre aux questions suivantes. (10 minutes)

- *Comment cette activité a-t-elle instauré l'égalité de la prise de parole et l'écoute ostentatoire ?*
- *Comment l'égalité des chances de s'exprimer a-t-elle été porteuse de sécurité psychologique ?*
- *Que se serait-il passé si un membre de l'équipe n'avait pas contribué à élaborer l'histoire ?*

Dans cette activité, tous les membres de l'équipe ont eu une occasion égale de prendre la parole et de construire le récit. La contribution de chaque intervenant-e a été appréciée. Afin de continuer à élaborer le récit, chaque membre de l'équipe a dû écouter attentivement et y ajouter une étape logique. Le récit n'aurait jamais été le même si certains membres n'y avaient pas participé. Il aurait pu prendre une direction tout à fait différente.

Les idées des membres d'une équipe qui ont le sentiment que leur participation ne compte pas restent inexprimées. L'élan d'une équipe est plus fort quand tout le monde y participe. Sans sécurité psychologique, l'idée même qui pourrait être idéale pour conclure un récit, ou pour résoudre un problème, peut rester inconnue, au détriment du travail de l'équipe.

Dire



En plus des deux facteurs mentionnés par Charles Duhigg, Google a publié quelques considérations supplémentaires sur la sécurité psychologique. Vous trouverez ces conseils aux **pages 15 et 16** de votre manuel.

CONCLUSION

Durée totale : 3 minutes

PRÉSENTATION/DISCUSSION : RETOUR SUR NOS OBJECTIFS (3 MINUTES)

Montrer

Projetez la diapositive 13 : Objectifs de travail



Dire

Aujourd'hui, nous nous sommes penchés sur les facteurs qui font l'efficacité d'une équipe, et plus particulièrement sur la sécurité psychologique.

Prenez quelques minutes pour revenir sur les objectifs de travail en posant les questions suivantes :

Qui peut nous rappeler les cinq facteurs d'efficacité d'une équipe découverts par Google ?

- *Sécurité psychologique*
- *Fiabilité*
- *Structure et clarté*
- *Mission*
- *Résultats*

Qui peut nous donner la définition de la sécurité psychologique et nous rappeler ses bienfaits ?

- *Définition : « Principe selon lequel la prise de risques sans crainte de pénalisation règne au sein d'une équipe. »*
- *Bienfaits : Maintien de l'effectif, productivité et performances, créativité et innovation, inclusion et empathie, climat propice au bien-être.*

Quels sont les moyens d'intégrer les facteurs de sécurité psychologique au travail d'équipe ?

- *Encourager l'égalité dans la prise de parole et l'écoute ostentatoire (Charles Duhigg).*
- *Faire preuve d'engagement, faire preuve de compréhension, être inclusif, faire preuve de confiance et de conviction (Google).*

Dire

Les dirigeants de Google recherchaient les facteurs d'efficacité au sein de *leur* organisation, et ce qu'ils ont trouvé a des ramifications pour toute équipe, que ce soit dans le monde de l'entreprise ou dans nos Leo clubs du monde entier. Afin d'atteindre ses objectifs et de produire de grands résultats, une équipe doit être soudée. Vous avez maintenant à votre disposition quelques outils à rapporter dans votre Leo club pour renforcer son efficacité dans tout ce qu'il entreprend.