

# Convertisseur de conflits d'équipe

Même les meilleures équipes connaissent des moments de désaccord. En fait, il est important que vous puissiez avoir des désaccords afin de tirer parti de la diversité des perspectives au sein de votre équipe pour produire les meilleures idées, approches et solutions. La façon dont nous gérons ces désaccords ensemble influence si le conflit est constructif ou non.

Avant de commencer, réduisons la stigmatisation du conflit dans le travail d'équipe et voyons-le plutôt comme deux ou plusieurs approches pour créer une solution.

## **Conflit** *nom* (ARGUMENTER OU SE BATTRE)

**Un désaccord actif entre des personnes ayant des opinions ou des principes opposés**

### **Comment vous pouvez soutenir un conflit plus constructif**

- Comprendre comment les conflits se déroulent pour vous personnellement est une excellente façon d'adapter votre style et de soutenir vos coéquipiers.
- Remplissez les champs ci-dessous et vous obtiendrez une analyse de votre situation actuelle et de ce que vous pouvez faire pour que les conflits vous fassent progresser au lieu de vous faire reculer.

Avant de commencer, voyons ce que vous pensez du conflit. Nous avons tous nos propres limites et notre propre interprétation de ce qu'est le conflit. Ce qui peut sembler être une simple discussion pour certains d'entre nous, peut ressembler à une confrontation pour d'autres. D'un autre côté, éviter les conflits peut sembler préférable pour maintenir la paix pour certains d'entre nous, mais pour d'autres, cela peut sembler méfiant et passivement agressif.

Écrire vos pensées est un excellent moyen d'être plus conscient de votre point de vue.

# Définissons votre position sur les conflits dans le travail d'équipe

Imaginez que vous ayez un désaccord avec un coéquipier sur un projet. Comment vous sentez-vous ? Expliquez pourquoi

Préférez-vous vous engager dans un conflit ou l'éviter ? Expliquez pourquoi

## Définissons maintenant votre style préféré pendant le conflit

Connaître vos forces personnelles et vos faiblesses potentielles est un excellent moyen d'être plus conscient de la façon dont les gens nous perçoivent et de la ligne de démarcation entre efficace et inefficace pendant un conflit.



S'aider nous-mêmes et ceux qui nous entourent à rester dans leurs aspects efficaces, plutôt que dans leurs aspects en surtension, est le but du jeu. Les gens ont tendance à se mettre en surtension lorsqu'ils se sentent stressés, sous pression ou simplement surestimés par leurs forces. C'est le rôle des leaders et des coéquipiers de se soutenir et de soutenir ceux qui les entourent pour être efficaces

Concentrez-vous à nouveau sur l'idée que vous avez rencontré un désaccord avec un coéquipier sur un projet. **Quels sont les deux principaux aspects du comportement que vos coéquipiers sont susceptibles d'observer chez vous ?** Choisissez parmi les options suivantes, puis remplissez le tableau par la suite.

## Guidé par l'inspiration (Adaptable, Flexible, Spontané)



Encourage la créativité, l'adaptabilité et la réactivité au changement, aidant l'équipe à relever les défis et à saisir les opportunités. Il favorise un environnement de travail dynamique et innovant.



Une surtension peut entraîner un manque de concentration, une incohérence et des processus de travail chaotiques, entraînant confusion et instabilité. Cela peut provoquer des conflits sur les priorités, les délais et le manque de discipline.

## Guidé par la discipline (Déterminé, Structuré, Fiable)



Apporte organisation, fiabilité et attentes claires à l'équipe, en veillant à ce que les tâches soient accomplies à temps et selon des normes élevées. Il favorise un environnement de travail structuré et prévisible.



Lorsqu'on est en surtension, on peut devenir inflexible et résistant au changement, provoquant de la frustration et des conflits avec des membres de l'équipe plus adaptables. Cela peut conduire à des conflits sur la rigidité et la microgestion.

## Vision d'ensemble (Conceptuel, Imaginatif, Radical)



Une Vision d'ensemble efficace favorise des solutions innovantes et des idées visionnaires, favorisant l'unité et les objectifs partagés au sein de l'équipe. Il encourage une approche avant-gardiste, qui peut anticiper les problèmes potentiels.



Lorsqu'on est surtension, on peut conduire à des idées peu pratiques ou trop complexes, négligeant les détails pratiques et les préoccupations immédiates. Cela peut causer de la frustration et des malentendus parmi les membres de l'équipe qui se concentrent sur l'exécution.

## Terre à terre (Pratique, S'appuie sur des preuves, Prudent)



Ancré dans la réalité, cet aspect garantit que les décisions sont pratiques et fondées sur des preuves, fournissant une orientation claire et une stabilité. Il permet d'éviter les conflits en atténuant les risques et les incertitudes.



Une surtension peut entraîner une prudence excessive et une résistance aux nouvelles idées, étouffant la créativité et provoquant des frictions avec des membres d'équipe plus innovants. Cela peut conduire à des conflits sur des opportunités manquées et de la rigidité.

## Extraverti (Sociable, Démonstratif, Prend en charge)



Favorise une communication ouverte, un engagement enthousiaste et un leadership efficace, favorisant un environnement d'équipe inclusif et dynamique. Cela aide à prévenir les malentendus et à établir des relations solides



Lorsqu'il est en surtension, il peut devenir écrasant, dominer les conversations et imposer des idées, provoquant un sentiment de non-écoute ou de sous-estimation parmi les membres introvertis de l'équipe. Cela peut conduire à des luttes de pouvoir et à du ressentiment.

## Introverti (Observateur, Mesuré, Intime)



Fournit des commentaires réfléchis et bien considérés, garantissant que les décisions sont prises avec soin et attention aux détails. Cela soutient des relations profondes et significatives ainsi qu'une résolution de problèmes réfléchie.



La surtension peut entraîner un repli sur soi, un manque de communication et un détachement perçu, provoquant des malentendus et un sentiment d'isolement. Cela peut conduire à des conflits dus à des opinions non exprimées et à un désengagement.

## Concentré sur les résultats (Ferme, Compétitif, Logique)



Conduit l'équipe à atteindre efficacement les objectifs, en assurant un rendement élevé et une responsabilisation. Il favorise la clarté et la franchise dans la communication.



Lorsqu'il est en surtension, il peut conduire à une surutilisation qui peut sembler insensible ou trop critique, créant un environnement hostile où les membres de l'équipe se sentent sous pression et sous-estimés. Cela peut conduire à des conflits sur la dureté perçue et le manque d'empathie.

## Concentré sur les personnes (Accommodant, Collaboratif, Empathique)



Établit des relations solides, promeut une culture d'équipe solidaire et s'assure que chacun se sent valorisé et entendu. Il réduit les conflits interpersonnels et favorise la coopération.



Lorsqu'il est en surtension, il peut conduire à négliger les besoins personnels, à éviter les conflits nécessaires et à adopter un comportement passif-agressif. Cela peut provoquer des problèmes non résolus et créer un ressentiment à long terme.

## Quels sont les deux principaux aspects du comportement que vos coéquipiers sont susceptibles d'observer chez vous ?

Concentrez-vous à nouveau sur l'idée que vous avez rencontré un désaccord avec un coéquipier sur un projet. Quels sont les deux principaux aspects du comportement que vos coéquipiers sont susceptibles d'observer chez vous ?

### Vos aspects

Votre premier aspect principal

Comment mes coéquipiers me perçoivent lorsque j'utilise efficacement cet aspect

Comment mes coéquipiers pourraient me percevoir lorsque je dépasse cet aspect

Qu'est-ce qui déclenche cette surtension ? Tenez compte du comportement de vos coéquipiers ou de votre environnement

1.

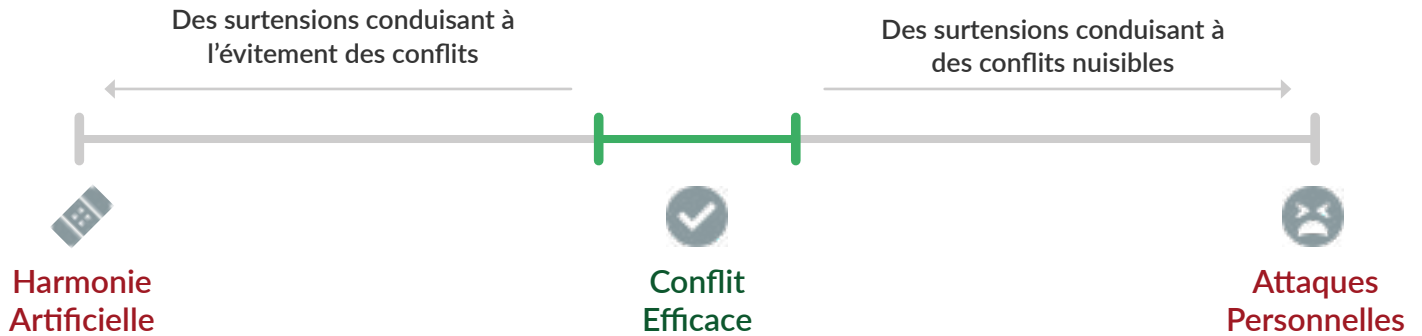
Votre deuxième aspect principal

2.



Quelle que soit votre réponse, il n'y a pas de bien ou de mal. C'est la façon dont nous appliquons notre style personnel lors des désaccords qui définit si votre approche fait avancer le conflit en tant qu'équipe ou le fait reculer.

Le caractère constructif d'un conflit dépend souvent de la manière dont nous utilisons nos comportements efficacement ou si nous les poussons au-delà de ce qui favorise une bonne discussion. Réfléchissez à votre position sur le continuum du conflit ci-dessous.



## Lorsqu'ils sont en surtension, comment vos deux principaux aspects vous conduisent-ils à éviter ou à rechercher le conflit ?

Votre premier aspect principal

Éviter les conflits ou rechercher les conflits?

Éviter les  
conflits



Rechercher  
les conflits

Pourquoi ?

Votre second aspect principal

Éviter les conflits ou rechercher les conflits?

Éviter les  
conflits



Rechercher  
les conflits

Pourquoi ?

## Dressons à présent la carte des comportements de haut niveau au sein de votre équipe

Nous avons examiné votre style personnel, mais il y a toujours deux personnes ou plus à la table lors d'un désaccord. À quoi ressemble un conflit constructif ou destructeur chez vos coéquipiers ? Imaginez que la pression est forte. Vous avez un désaccord clé sur la façon d'aller de l'avant. Que percevez-vous dans leur comportement ?

Nom	Leur aspect principal et ce que vous appréciez lorsqu'il est utilisé efficacement en cas de désaccord avec vous ?	À quoi ressemble cet aspect lorsqu'il est en surtension lors d'un désaccord avec vous ?	Que pourrais-je faire pour déclencher leur surtension ?
-----	---	---	---

Lors d'un désaccord, réfléchissez à ce que vous pouvez faire pour aider votre équipe à rester efficace plutôt qu'en surtension. Il peut s'agir d'utiliser plus de vos deux aspects principaux, peut-être moins, ou d'essayer un aspect complètement différent. Il convient également de considérer :

- La conscience de soi est essentielle pour s'assurer que votre message est entendu comme prévu. Vos coéquipiers adaptent-ils leur communication aux préférences de ceux avec qui ils sont en conflit ?
- Apprécier ceux qui ont des personnalités différentes de la vôtre signifie que vos différences sont vos forces. Vous et votre équipe valorisez-vous les aspects efficaces de ceux avec qui vous êtes en conflit, ou passez-vous directement aux pires hypothèses en surtension ?
- La sécurité psychologique est essentielle pour des discussions ouvertes. Avez-vous une série d'étapes communes pour gérer les désaccords qui favorisent la confiance et l'ouverture ?

## Qu'en pensez-vous ?

Personne 1

Personne 2

Personne 3

Avec tous les exercices précédents terminés, vous avez maintenant, espérons-le, maintenant une perspective renouvelée sur les comportements courants qui émergent lors de conflits en équipe ! Alors, mettons cela en pratique.

Sur la page suivante, choisissez un désaccord actuel auquel vous faites face dans votre équipe et essayez de rédiger une série d'étapes pour vous aider. Formulez votre objectif comme une solution collaborative avec votre équipe, plutôt que de "gagner un argument".

# Définition des objectifs à l'aide du modèle CROIS

Étape 1: Définissez votre objectif

Vert responsabilisant

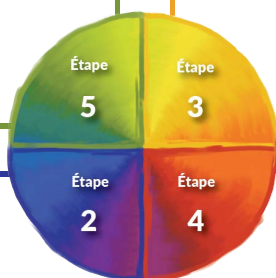
**Étape 5: Soutien**

Qui pouvez-vous inscrire pour vous soutenir ?

Jaune inspirant

**Étape 3: Options**

Notez toutes vos idées



Bleu consciencieux

**Étape 2: Réalité**

Quels sont les faits ?

Rouge audacieux

**Étape 4: Intention**

Que ferez-vous ?  
Quelles mesures allez-vous prendre ?