



Esprit d'équipe

Le module *Esprit d'équipe* présente des occasions de partager ses expériences personnelles et de connaître des stratégies pour faciliter le développement de cette compétence. En progressant dans le module, les personnes apprenantes devraient voir une amélioration de leur esprit d'équipe. Les 9 tâches, accompagnées d'activités d'apprentissage, présentent les notions de façon graduelle. Elles respectent la philosophie du cadre du curriculum en littératie des adultes de l'Ontario (CLAO) et touchent, entre autres, la grande compétence E, *Gérer l'apprentissage*.

Six annexes s'adressant aux personnes apprenantes accompagnent les tâches afin d'enrichir les activités d'apprentissage. Elles sont fournies à titre d'exemples pour appuyer davantage les formatrices. Ces annexes peuvent être projetées au tableau blanc interactif (TBI, ou *Smartboard*) ou à l'ordinateur.

Il est bon que les personnes apprenantes aient un cahier de travail personnel qui les accompagne dans l'étude des compétences génériques et qu'elles gardent leurs travaux dans un cartable ou un portfolio pour voir leurs progrès tout au long du processus.

Dans ce module, l'ordinateur est utilisé uniquement en tant qu'outil d'apprentissage. La grande compétence *Utiliser la technologie numérique* n'y est pas abordée, sauf pour la navigation sur Internet.

À titre de référence, voici la définition des trois savoirs.

Savoir	Savoir-faire	Savoir-être
Le savoir inclut les connaissances, c'est-à-dire tout ce qui se rapporte à la compréhension des principes et règles de base qui définissent les compétences génériques (par exemple, la compréhension des styles d'apprentissage et de leur importance dans le développement de la volonté d'apprendre).	Le savoir-faire renvoie à l'application des règles, lois et principes que comporte l'exercice de la compétence générique (par exemple, non seulement connaître les styles d'apprentissage, mais aussi mettre en pratique les stratégies qui favorisent le respect de son propre style).	Le savoir-être est la dimension affective de l'apprentissage : croyances, sentiments, perceptions, attitudes, besoins et valeurs soulevés par les interactions avec d'autres personnes et avec l'environnement. Il est essentiel d'être disposé à apprendre, d'exprimer ses sentiments et de partager ses expériences personnelles durant le développement des compétences génériques.

Il est très important que les personnes apprenantes comprennent que développer leurs compétences génériques se compare à développer leur musculature dans un gymnase.

Musculature	Compétences génériques
Il faut avoir un but précis, p. ex., sculpter les muscles de son corps.	Il faut avoir un but précis, p. ex., utiliser des stratégies d'apprentissage permettant le développement des compétences.
Il faut s'exercer de façon constante, se rendre au gymnase régulièrement et suivre un régime approprié.	Il faut s'exercer de façon régulière, mettre en pratique les exercices pouvant favoriser le développement des compétences.
Les changements sont progressifs et graduels; on ne voit pas les résultats tout de suite.	Les changements sont progressifs et graduels; on ne voit pas les résultats tout de suite.
Plus on y met d'efforts, meilleurs sont les résultats, c'est-à-dire mieux on développe sa musculature.	Plus on y met d'efforts, meilleurs sont les résultats, c'est-à-dire mieux on acquiert les compétences.
C'est un travail ardu; on ressent parfois des douleurs musculaires.	C'est un travail ardu; on ressent parfois de l'inconfort durant la pratique.
Les bienfaits en valent la peine : on développe un corps sculpté et en santé.	Les bienfaits en valent la peine : on acquiert des compétences qui peuvent servir dans tous les volets de sa vie.

Qu'est-ce qu'un cahier de travail personnel?

Dans les modules, on invite les personnes apprenantes à utiliser leur cahier de travail personnel pour effectuer les activités sur les compétences génériques. Il peut s'agir d'un portfolio ou d'un cartable dans lequel la personne insère les feuilles imprimées durant les divers exercices pour pouvoir s'y référer tout au long du module.

Le cahier de travail personnel peut aussi servir d'outil de référence à la formatrice dans le cadre de l'évaluation du rendement de la personne apprenante.

Qu'est-ce qu'un journal de bord?

Nous encourageons aussi les personnes apprenantes à tenir un journal de bord. Cette stratégie les aidera à comptabiliser les efforts déployés durant leur cheminement et au cours du développement des compétences génériques.

Le journal de bord est un outil personnel qui sert, entre autres, à noter ses opinions, ses questions, ses sentiments, ses réflexions personnelles, ses réactions et ses commentaires positifs ou négatifs sur les sujets abordés durant les séances de formation. Non structuré et tout à fait personnel, le journal de bord n'est pas évalué. La formatrice n'y a accès que si la personne apprenante lui en donne la permission.

Pourquoi utiliser un journal de bord?

Le journal de bord permet à la personne de garder un compte rendu écrit de ses réflexions sur les leçons et peut lui servir de rappel durant le développement pratique des compétences génériques. Il est bon, durant les ateliers, que la formatrice donne aux personnes apprenantes des occasions d'inscrire des choses dans leur journal de bord. Plusieurs pistes d'animation les invitent d'ailleurs à noter leurs réflexions.

Comment se servir d'un journal de bord?

Nous recommandons d'y noter la date et d'indiquer un titre qui représente la leçon. Écrire de façon journalière dans son journal de bord est une habitude à acquérir, car elle facilite le développement des compétences génériques.

— Définition —

L'**esprit d'équipe** est la capacité de créer des liens avec les membres d'une équipe, dans un objectif commun de collaboration, tout en privilégiant la réussite du groupe.
Avoir un réel esprit de collaboration.

Autres façons de l'exprimer : être capable d'écouter et d'accepter les idées des autres, pouvoir s'associer à un groupe, travailler ensemble pour atteindre un but commun, partager ses idées, contribuer à un ensemble, coopérer, collaborer avec un groupe de personnes pour accomplir une tâche, participer collectivement à la mise sur pied d'un projet

Objectifs du module

Ce module permettra à la personne apprenante de (d') :

- ✓ Faire des concessions
- ✓ Reconnaître l'apport des autres
- ✓ Découvrir son type de personnalité
- ✓ Reconnaître son rôle et celui des autres
- ✓ Adopter une attitude plus collaboratrice
- ✓ Accepter et respecter l'opinion des autres
- ✓ Apprendre à s'exprimer de façon positive
- ✓ Déterminer sa contribution au travail d'équipe
- ✓ Reconnaître ses points forts et ses points faibles
- ✓ Être plus consciente de sa façon de communiquer
- ✓ Être plus confiante d'exprimer son opinion et ses idées
- ✓ Être plus attentive aux opinions et aux valeurs des autres
- ✓ Acquérir une volonté d'apprendre de nouvelles méthodes et d'entreprendre de nouvelles tâches

En se fondant sur l'évaluation administrée par la formatrice que l'on retrouve dans le *Guide sur les compétences génériques*, revoir les points suivants avec les personnes apprenantes en menant à bien les 9 tâches décrites dans ce module :

- Je coopère avec les autres.
- Je collabore bien aux projets.
- Je suis fier de faire partie d'une équipe.
- Je fais ma part dans le travail de groupe.
- J'écoute et je respecte l'opinion des autres.
- Je peux communiquer clairement mes idées.
- Je fais des concessions pour en arriver à un consensus.
- Je travaille facilement à la réalisation d'un but commun.
- Je suis toujours prêt à aider les personnes qui en ont besoin.
- Je sais reconnaître l'apport des autres et partager la réussite d'un projet.

*La pierre n'a point d'espoir d'être autre chose qu'une pierre.
Mais, de collaborer, elle s'assemble et devient temple.*

Alexandre de Saint-Exupéry

Notes à l'intention de la formatrice

La durée suggérée des tâches est une valeur approximative, et elle varie selon le niveau des personnes apprenantes de votre groupe.

L'avant-dernière tâche dans le module est la simulation d'une entrevue. Bien que le même format d'entrevue soit répété d'un module à l'autre, les questions posées et la compétence en vedette sont différentes. Cette répétition intentionnelle du format peut être très bénéfique pour les personnes apprenantes, car il est essentiel qu'elles aient l'occasion de jouer le rôle d'un employeur et celui d'un candidat appelé à démontrer sa maîtrise de la compétence en vedette durant une entrevue.

L'autoévaluation est la dernière tâche du module et elle a également le même format dans les 20 modules. L'autoévaluation permet de déterminer les progrès de la personne apprenante dans la compétence abordée. Chaque énoncé indique le numéro de la tâche auquel il se rapporte, de façon à vous permettre :

- d'administrer l'autoévaluation par étapes afin de suivre la progression de la personne durant le module et
- d'utiliser uniquement les énoncés qui se rapportent aux tâches accomplies si vous choisissez seulement certaines d'entre elles.

Certaines activités touchent aussi les compétences génériques suivantes :

- Esprit d'analyse
- Confiance en soi
- Facilité à s'adapter
- Volonté d'apprendre
- Sens de l'observation
- Facilité à communiquer

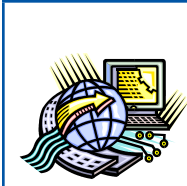
Dans la plupart des activités, vous inviterez les personnes apprenantes à travailler en équipes de deux personnes ou plus, pour favoriser l'interaction et stimuler les échanges et le travail. Les activités peuvent toutefois être effectuées individuellement. À vous de décider selon le groupe.

Quelques suggestions pour adapter les tâches au niveau 1 ou 3 du cadre du CLAO

Niveau 1 : Dans plusieurs des activités de ce module, le groupe de tâches *Interagir avec les autres* est en vedette, à cause de la matière et des interactions orales. Pour porter la complexité au niveau 1, vous pouvez éliminer les discussions et les explications en groupe et vous assurer que les interactions sont brèves et se font avec une autre personne seulement. Puisque les tâches requièrent du travail en équipe, vous pouvez réduire la taille de l'équipe et regrouper des personnes qui se connaissent. En ce qui a trait au groupe de tâches *Lire des textes continus*, vous pouvez faire la lecture vous-même sans demander aux personnes apprenantes de lire ou de travailler en équipes de deux. Pour le groupe de tâches *Remplir et créer des documents*, faites l'autoévaluation avec les personnes apprenantes qui débutent en lecture au tableau blanc interactif ou au rétroprojecteur. Les inviter à écrire des mots clés pour répondre et à faire l'activité oralement avec vous.

Niveau 3 : Pour porter la complexité au niveau 3, assurez-vous que les interactions sont plus longues, qu'elles se font avec une autre personne ou plus et qu'elles portent sur divers sujets en même temps. En ce qui a trait au groupe de tâches *Lire des textes continus*, vous pouvez donner plus de lecture à la fois, car les personnes apprenantes de ce niveau passeront à travers la matière beaucoup plus vite. Aussi, posez des questions qui visent davantage l'évaluation et l'intégration de la matière. Pour le groupe de tâches *Remplir et créer des documents*, les personnes apprenantes peuvent remplir l'autoévaluation seules et sans aide.

Assurez-vous que le partage des résultats des activités et du questionnement demeure une expérience d'apprentissage positive et non menaçante pour les personnes apprenantes. Adaptez si nécessaire les savoirs reliés aux activités pour diminuer ou augmenter le niveau des tâches.



Pour intégrer davantage la grande compétence *Utiliser la technologie numérique*, vous pouvez mettre l'accent sur des technologies qui encouragent le travail d'équipe, surtout si les personnes se trouvent à distance du lieu de rencontre. Par exemple, présenter aux personnes apprenantes le programme Skype et les encourager à se familiariser avec cet outil de communication. Le site suivant contient un tutoriel sur l'utilisation de Skype : <http://www.6ma.fr/tuto/comment+utiliser+skype-547>.

Les savoirs suivants sont abordés dans le cadre des 9 tâches. Étant donné que l'ordinateur est une façon très courante de travailler et qu'il s'agit d'un outil parmi d'autres, «Utilisation de l'ordinateur» ne figure pas dans les savoir-faire. Par contre, vous y trouverez «Navigation sur Internet».

Savoirs

- Sensibilisation au travail d'équipe
- Définition du mot *équipe*
- Compréhension de l'activité de groupe
- Compréhension des avantages de travailler en équipe
- Compréhension de l'importance de travailler en équipe
- Connaissance des stratégies pour améliorer son esprit d'équipe
- Compréhension des quatre types de personnalité selon C. Clarke
- Compréhension de l'importance de la communication dans le travail d'équipe
- Compréhension de l'importance de s'exprimer clairement
- Compréhension de la collaboration et défense de son point de vue pour arriver à un consensus

Savoir-faire

- Partage de ses expériences
- Partage de ses réactions
- Expression de ses opinions
- Participation à un jeu de groupe
- Capacité d'observer attentivement
- Capacité de mémoriser
- Travail d'équipe
- Analyse de stratégies
- Choix d'une nouvelle stratégie à mettre en pratique
- Communication pour se faire comprendre
- Simulation d'une entrevue
- Capacité d'être stratégique en entrevue
- Autoévaluation

Savoir-être

- Expression de sentiments face au travail d'équipe
- Découverte de son type de personnalité
- Confiance de partager ses opinions et ses expériences
- Fierté de pouvoir faire des concessions
- Fierté de défendre son point de vue
- Fierté de faire partie d'une équipe
- Fierté de se faire comprendre
- Fierté de pouvoir s'adapter
- Respect des autres
- Expression de sa confiance en soi
- Fierté de pouvoir analyser

Grande compétence : Communiquer des idées et de l'information

- B1 : Interagir avec les autres

Grande compétence : S'engager avec les autres

Tâche 1

Comparer les résultats d'un même travail fait individuellement et fait en groupe, pour comprendre les avantages de travailler en équipe. (Niveau 2)

Durée approximative : 60 minutes, selon la capacité de votre groupe

Note : Durant cette activité, les personnes apprenantes font un travail individuellement pour ensuite l'enrichir et le compléter avec une équipe de 3 ou 4 collègues. Elles découvrent ainsi la dynamique de groupe et les avantages de faire des travaux en équipe. L'activité répond précisément au descripteur du rendement *Montre qu'elle est consciente de la dynamique de groupe*, sous la grande compétence *S'engager avec les autres*.

Pistes d'animation suggérées

- Demander aux personnes apprenantes de partager des expériences positives de travail en équipe qu'elles ont vécues au travail ou dans leur vie personnelle. Noter au tableau des mots clés comme collaboration, contribution, concessions, respect, objectif commun, but visé, communication claire, nous vs je, effort d'équipe, succès, échec, empathie, défis ou désavantages, etc.
- Poser la question au groupe : «Que veut dire le mot **équipe** pour vous?» Laisser les personnes apprenantes échanger, pour ensuite leur donner une définition simple : Une équipe est **un groupe de personnes qui travaillent ensemble pour réaliser un but commun**.
- Présenter une illustration qui contient beaucoup de détails, comme celle qui se trouve à l'**Annexe 1**. Demander aux personnes apprenantes d'observer l'illustration pendant une minute en notant dans leur tête autant de détails que possible. Une fois la minute passée, leur demander de noter ces détails dans leur cahier de travail personnel. Les inviter ensuite à se regrouper en petites équipes de 3 ou 4 personnes et à partager leurs observations. Leur demander de noter dans leur cahier les détails qu'elles n'avaient pas remarqués et que les autres ont vus.
- Inviter tout le groupe à commenter les résultats du travail individuel par rapport à ceux du travail d'équipe. Poser les questions suivantes :
 - *Lequel a été le plus efficace? Individuellement ou en équipe? Précisez et expliquez pourquoi.*
 - *Quels sont les avantages de travailler en équipe?*
 - *Quels sont les défis de travailler en équipe?*
 - *Pouvez-vous nommer des métiers ou professions dans lesquels le travail d'équipe est primordial?*
 - *Parlez de la dynamique de votre équipe.*Faire ressortir l'idée que plusieurs têtes valent mieux qu'une.

Annexe 1



Grande compétence : Communiquer des idées et de l'information

- B1 : Interagir avec les autres

Grande compétence : Gérer l'apprentissage

Grande compétence : Rechercher et utiliser de l'information

- A1 : Lire des textes continus

Tâche 2

Discuter des stratégies pour améliorer le travail d'équipe, afin d'en choisir une à utiliser davantage dans son apprentissage. (Niveau 2)

Durée approximative : 60 minutes, selon la capacité de votre groupe

Note : Cette activité permet aux personnes apprenantes de comprendre les stratégies pour mieux travailler en équipe et de s'ouvrir à de nouvelles façons de penser et d'apprendre. Elles choisissent en outre une stratégie à intégrer à leur propre apprentissage. L'activité s'inscrit précisément dans les descripteurs du rendement *Commence à trouver des façons d'améliorer son rendement* et *Commence à déterminer comment transférer des habiletés et des stratégies dans différents contextes*, sous la grande compétence *Gérer l'apprentissage*.

Pistes d'animation suggérées

- Revenir brièvement sur les échanges de la dernière tâche concernant les défis que pose le travail d'équipe et les conflits qui peuvent survenir. Souligner que ça n'est pas toujours facile de travailler en équipe et inviter les personnes apprenantes à partager d'autres occasions où le travail d'équipe leur a posé des défis, que ce soit au travail ou dans leur vie personnelle.
- Revoir la définition du mot **équipe** et poser la question : «Que veut dire **travailler en équipe** selon vous?» Les laisser expliquer leurs idées tout en échangeant pour en arriver à une définition simple semblable à celle-ci : **travailler ensemble dans un but commun**. Souligner que pour maximiser les bienfaits de travailler en groupe, il faut avoir une équipe qui collabore et dans laquelle chacun se sent valorisé et respecté dans l'expression de ses opinions. Il faut avoir une ouverture d'esprit et toujours demeurer positif. Souligner aussi qu'il est important de maîtriser ses émotions et d'interpréter celles des autres membres de l'équipe grâce à leur communication non verbale pour être plus sensible et empathique à leur vécu. Pour explorer davantage le lien entre le langage non verbal et la communication d'un message, incluant l'expression, la démonstration et la maîtrise des émotions, voir l'Annexe 14 du module *Intelligence émotionnelle*. Aussi, l'Annexe 3 de ce même module permet aux personnes apprenantes d'analyser les émotions et le comportement de personnages en lisant des mises en situation pour en tirer profit et réfléchir aux situations qu'elles ont vécues et aux réactions qu'elles auraient souhaité avoir.

- Mentionner qu'il existe un grand nombre de stratégies pouvant aider à mieux travailler en équipe. Présenter celles suggérées à l'**Annexe 2** et demander aux personnes apprenantes de les lire à tour de rôle à voix haute. Expliquer les stratégies une par une au besoin, tout en vérifiant auprès d'elles si elles les utilisent déjà.
- Ensuite, leur demander à choisir une stratégie qu'elles aimeraient non seulement utiliser au cours du module pour améliorer leur contribution aux projets d'équipe, mais aussi appliquer à leur formation et leur apprentissage. Les inviter à noter cette stratégie dans leur cahier de travail personnel. Au besoin, trouver tous ensemble des exemples d'application des stratégies proposées. Voir, par exemple, comment celles-ci peuvent les aider dans leur apprentissage : *Aie confiance en toi* (Tu reconnais tes points forts.); *Fais-toi comprendre* (Tu demandes des précisions quand tu ne comprends pas quelque chose. De même, tu précises bien tes idées et tes opinions, pour t'assurer d'être bien compris.).
- Inviter les personnes apprenantes à prendre le recul nécessaire, tout au long du module, pour observer comment elles ont appliqué la stratégie choisie. Ont-elles appris de nouvelles choses grâce au travail d'équipe? Discuter de l'importance d'avoir la volonté d'apprendre de nouvelles méthodes et d'entreprendre de nouvelles tâches (p. ex., faire preuve d'ouverture d'esprit, garder l'esprit alerte en vieillissant, etc.).

Annexe 2

Stratégies pour cultiver l'esprit d'équipe

Voici quelques conseils pour accroître sa capacité de travailler en équipe.

1. **Écoute.** La communication entre les membres de l'équipe est la clé du bon fonctionnement de celle-ci. Un des aspects importants de la communication est la capacité d'écouter. Écoute attentivement les membres de ton équipe et pose-leur des questions, au besoin, pour clarifier leurs propos.
2. **Respecte l'opinion et les valeurs des autres** membres de l'équipe, comme tu veux qu'ils respectent aussi ton opinion et tes valeurs.
3. **Exprime ton opinion.** Il est important que tu contribues au travail de l'équipe en partageant ton point de vue et tes idées. Il te suffit de le faire en étant respectueux des autres membres de l'équipe.
4. **Fais-toi comprendre.** Demande des précisions quand tu ne comprends pas quelque chose et précise tes idées et tes opinions pour t'assurer d'être bien compris.
5. **Accomplis les tâches qui te sont assignées.** Le travail d'équipe suppose ordinairement une répartition des tâches. Assure-toi que la répartition est claire et effectue toutes les tâches qui te sont assignées. La contribution de chacun permet à l'équipe de fonctionner.
6. **Demande et offre de l'aide.** Ne te gêne pas de faire appel aux autres. Offre aussi ton aide si quelqu'un en a besoin, sans toutefois nuire à tes propres tâches et à ta productivité.
7. **Fais confiance à tes coéquipiers.** Chaque membre de l'équipe possède des points forts et des points faibles. Tiens compte des compétences de chacun.
8. **Aie confiance en toi.** Reconnais que tu as des points forts et des points faibles aussi. Reconnais que tu peux apporter des contributions utiles à l'équipe.
9. **Maîtrise-toi.** Lorsque des conflits surviennent dans l'équipe, fais-y face en conservant ton calme. Contrôle tes émotions.
10. **Engage-toi à participer activement.** Le plus important dans tout travail d'équipe, c'est l'esprit de collaboration qui règne entre les membres.

Grande compétence : Communiquer des idées et de l'information

- B3 : Remplir et créer des documents

Grande compétence : Communiquer des idées et de l'information

- B1 : Interagir avec les autres

Tâche 3

Déterminer son type de personnalité et les caractéristiques qu'il présente, afin de se connaître davantage. (Niveau 2)

Durée approximative : 60 minutes, selon la capacité de votre groupe

Note : Durant cette activité, les personnes apprenantes remplissent un questionnaire pour déterminer leur type de personnalité selon le système **BOLT** établi par Charles J. Clarke III, un expert en marketing. Cela leur donne un aperçu des caractéristiques de leur type de personnalité, de façon à mieux se connaître, toujours dans le but d'améliorer leur façon de travailler en équipe.

Pistes d'animation suggérées

- Revoir brièvement la stratégie 7 de l'Annexe 2, qui parle de l'importance de faire confiance à ses coéquipiers pour travailler de façon plus harmonieuse et efficace.
- Poser les deux questions suivantes : «Quelles caractéristiques ou qualités les membres d'une équipe devraient-ils posséder pour mieux travailler ensemble? Pourquoi certaines équipes fonctionnent-elles mieux que d'autres?» Laisser les personnes apprenantes discuter de leurs idées et de leurs opinions. Souligner l'importance primordiale de demeurer positif lorsque l'on travaille en équipe.
- Faire remarquer que chaque personne a sa personnalité distincte, mais que l'on peut regrouper les personnalités selon leurs principales caractéristiques. Il existe différentes théories à ce sujet, et celle choisie pour cette tâche a été proposée par Charles J. Clarke III. Cet expert en marketing a regroupé les personnalités sous quatre catégories désignées par l'acronyme **BOLT**, pour **Bull** (Bœuf), **Owl** (Hibou), **Lamb** (Agneau), **Tiger** (Tigre).
- Mentionner aux personnes apprenantes qu'elles vont remplir un questionnaire qui leur permettra de découvrir si elles sont de type **Bœuf**, **Tigre**, **Hibou** ou **Agneau**. Auparavant, présenter les traits caractéristiques de chacun des types, énumérés à la page 1 de l'**Annexe 3**, et en discuter pour s'assurer qu'elles les comprennent. Ensuite, leur demander de remplir le questionnaire figurant aux trois pages suivantes de l'Annexe 3 en y surlignant les traits qui, selon elles, les décrivent le mieux. Il est essentiel qu'elles ne dévoilent pas leurs trouvailles tout de suite, car ce partage se fera à la tâche suivante.

Annexe 3

Les types de personnalité

Voici des indices qui décrivent les 4 types de personnalité selon le système BOLT.

Type	Indices
Bœuf	<ul style="list-style-type: none"> → Préfère qu'on lui présente seulement les faits. → Préfère qu'on soit direct et bref. → N'aime pas se faire dire qu'il a tort; préfère le découvrir lui-même.
Tigre	<ul style="list-style-type: none"> → Doit être questionné, car il est difficile de deviner sa pensée. → Peut facilement être distrait du sujet, mais prend des décisions rapidement.
Hibou	<ul style="list-style-type: none"> → Préfère quand le milieu est stable. → Préfère obtenir les faits clairement pour prendre ses décisions. → N'aime pas se sentir pressé de prendre des décisions.
Agneau	<ul style="list-style-type: none"> → Requiert de la patience puisqu'il met du temps à prendre des décisions. → Préfère un rythme plus lent; n'aime pas être forcé à prendre des décisions.

Annexe 3 (suite)

Quel est ton type de personnalité?

Détermine ton type de personnalité selon le système BOLT. Lis les quatre sections ci-dessous, qui présentent des traits caractéristiques des différentes personnalités. Attribue un chiffre à chacun selon l'exactitude avec laquelle il te décrit, comme suit :

- 4 = c'est tout à fait comme moi**
3 = c'est plutôt comme moi
2 = ça n'est pas tellement comme moi
1 = ça n'est pas du tout comme moi

Section 1

Aime les mathématiques ____	Est analytique ____	Préfère la sécurité au prestige ____
Est méthodique ____	Est porté à juger ____	N'aime pas trop l'excitation ____
A le souci du détail ____	Est réaliste ____	Suit de très près l'état de ses finances ____
Est orienté sur le système ____	N'aime pas prendre des risques ____	Est toujours à temps ____
Fonctionne au ralenti ____	Est perfectionniste ____	Accroche son linge de façon ordonnée ____
Est exigeant ____	Est consciencieux ____	Réfléchit longuement avant de prendre des décisions importantes ____
Aime sa propre compagnie ____	Est maniaque de la propreté ____	
Total _____ Additionne tous les chiffres de la section 1.		

Annexe 3 (suite)

Section 2

Est aimable ____	Est passif ____	Arrive à temps parce qu'il a peur de l'opinion des autres ____
Prend son temps ____	Est sensible ____	Est indécis ____
Est gentil ____	Est coopératif ____	Évite les conflits ____
Est chaleureux ____	Est patient ____	Est lent à prendre des décisions ____
Est doux ____	Est stable ____	Change souvent d'idée ____
Est fiable ____	Ne porte pas de jugements ____	Adhère à l'opinion des autres ____
Total _____ Additionne tous les chiffres de la section 2.		

Section 3

Est très motivé ____	Aime commander ____	Est axé sur le résultat ____
N'a peur de rien ____	Est cynique ____	Aime que l'on soit concis, précis ____
Est autoritaire ____	Est audacieux ____	Prends des décisions rapidement ____
Est compétitif ____	Est déterminé ____	Préfère que les autres fassent les choses pour eux ____
Est sans gêne ou a du culot ____	Est courageux ____	Préfère le prestige et le statut à la sécurité ____
Est aventureux ou intrépide ____	Aime organiser ____	Aime les défis ____
Prend des risques ____	Semble désordonné mais sait où trouver tout ____	
Total _____ Additionne tous les chiffres de la section 3.		

Annexe 3 (suite)

Section 4

Est expressif ____	Est débordé ____	Est très sociable ____
Parle beaucoup ____	Est promoteur ____	Prend beaucoup de risques ____
Est rêveur ____	Est accueillant ____	Donne la priorité aux relations sociales ____
Inspire confiance ____	Est enthousiaste (impatient) ____	A besoin de reconnaissance ____
Aime avoir du plaisir ____	Est optimiste ____	Jette ses vêtements pêle- mêle en se déshabillant ____
Est enthousiaste ____	Est souvent en retard ____	Ne porte pas attention aux détails ____
Est très désordonné ____		
Total _____ Additionne tous les chiffres de la section 4.		

Ce test a été traduit à partir du site <http://travelabout.hubpages.com/hub/Personality-Profile-Test-Tiger-Owl-Lamb-or-Bull>.
Nos remerciements à Katheryn Dy.

Annexe 3 (suite)

La section dans laquelle tu obtiens le total le plus élevé représente ta personnalité dominante. Indique-la sur ta feuille à titre de référence et insère celle-ci dans ton cahier de travail personnel.

La section 1 correspond à la personnalité de type **Hibou**.

La section 2 correspond à la personnalité de type **Agneau**.

La section 3 correspond à la personnalité de type **Bœuf**.

La section 4 correspond à la personnalité de type **Tigre**.

Le tableau suivant présente un sommaire des traits de personnalité selon le système BOLT.

<p>Personnalité Hibou</p> <ul style="list-style-type: none"> • Est analytique • Est méthodique • Est minutieux • Met du temps à prendre une décision • Aime faire des recherches • Est réservé, introspectif • Cherche la logique • Aime la stabilité et la routine 	<p>Personnalité Agneau</p> <ul style="list-style-type: none"> • Évite les conflits • Cherche à plaire • Est très attentif et écoute plus qu'il ne parle • Est ponctuel • Est facile d'agrément • A de la difficulté à prendre des décisions • Est calme et doux • N'aime pas l'approche trop directe
<p>Personnalité Bœuf</p> <ul style="list-style-type: none"> • Est direct, va droit au but • Est difficile à convaincre • Est indépendant • Préfère les faits • Cherche à contrôler • Ne craint pas le changement • Peut être brusque 	<p>Personnalité Tigre</p> <ul style="list-style-type: none"> • Est impulsif • Prend des décisions rapidement • Aime s'amuser • Est très expressif • Cherche à être aimé et accepté des autres • Est souvent le centre d'attention • Est flexible

Grande compétence : Communiquer des idées et de l'information

- B1 : Interagir avec les autres
- B3 : Remplir et créer des documents

Tâche 4

Décrire les différents types de personnalité selon le système BOLT afin de comprendre certaines préférences de leurs collègues quant à la façon de travailler. (Niveau 2)

Durée approximative : 60 minutes, selon la capacité de votre groupe

Note : Cette activité permet aux personnes apprenantes à mieux se connaître et à découvrir davantage leurs collègues dans le but de mieux travailler avec eux. De plus, elles devinent le type de personnalité de leurs collègues à l'aide d'indices qui leur permettent de comprendre les préférences de ces derniers quant à la façon de travailler. Cela a pour effet d'améliorer le travail d'équipe.

Pistes d'animation suggérées

- Revoir au besoin les 4 types de personnalité selon Charles J. Clarke. Maintenant que les personnes apprenantes ont rempli le questionnaire, présenter la 5^e page de l'Annexe 3 pour découvrir à quel type elles appartiennent sans le dévoiler au reste du groupe. Mentionner que le fait de connaître la personnalité des membres d'une équipe aide et à mieux comprendre leurs réactions face à différentes situations qui peuvent survenir lorsqu'on travaille ensemble.
- Demander aux personnes apprenantes de dresser dans leur cahier de travail personnel un tableau contenant le nom de toutes les personnes du groupe. Ensuite, les inviter à deviner à quel type de personnalité BOLT appartient chacune : Bœuf, Tigre, Hibou ou Agneau. Leur demander de l'indiquer dans leur tableau mais de ne pas communiquer leurs réponses tout de suite.

Exemple de tableau

Noms des collègues	Type de personnalité
Jean	Tigre
Marianne	Bœuf
Mohammed	Hibou
Sira	Agneau

- Inviter chaque personne apprenante à présenter au groupe son type de personnalité selon les résultats obtenus en remplissant le questionnaire. Vérifier ensuite combien d'autres personnes du groupe sont du même type de personnalité, et pourquoi. S'assurer que ce partage se fait de façon respectueuse et positive. Il est primordial que tous reconnaissent le point de vue des autres. Il se peut que certains traits de la personne soient caractéristiques d'un autre type de personnalité; il vaut mieux regarder les types de personnalité et les traits caractéristiques de façon générale. À la fin de l'exercice, compter combien il y a de personnes de chaque de type de personnalité dans le groupe.

- Revoir les indices présentés à la page 1 de l'Annexe 3 en posant la question au groupe : «Ces indices vous décrivent-ils bien personnellement? Pourquoi? Décrivent-ils bien les autres? Pourquoi?». En discuter en groupe en s'assurant que tous comprennent que ces indices du système BOLT aident simplement à connaître les préférences de nos collègues et certains traits de leur personnalité.

Grande compétence : S'engager avec les autres

Grande compétence : Communiquer des idées et de l'information

- B1 : Interagir avec les autres (Niveau 2)

Tâche 5

Collaborer avec les membres d'une équipe pour recréer une structure ou une illustration.

Durée approximative : 90 minutes, selon la capacité de votre groupe

*Cette tâche se trouve aussi dans le module *Confiance en soi*.

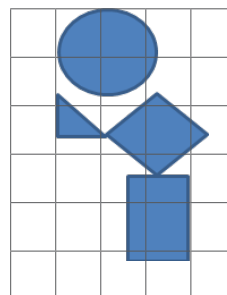
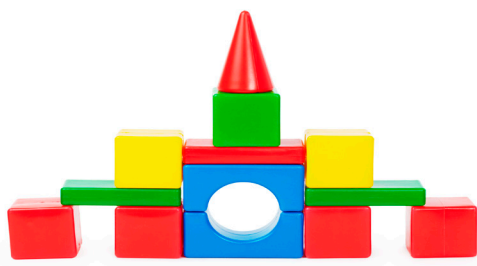
Note : Cette activité permet aux personnes apprenantes de comprendre les stratégies qui améliorent le travail d'équipe et de commencer à élargir leur façon de penser et d'apprendre. Elles prennent conscience des rôles qui se créent, de leurs propres forces et faiblesses ainsi que de la dynamique de groupe. Cette activité s'inscrit précisément dans les descripteurs du rendement *Adapte son comportement aux exigences de la situation* et *Montre qu'elle est consciente de la dynamique de groupe*, sous la grande compétence *S'engager avec les autres*.

Pistes d'animation suggérées

- Inviter les personnes apprenantes à réfléchir à la stratégie qu'elles ont choisie à la tâche 2 et à dire au groupe comment elles l'ont appliquée depuis. Les inviter à garder cette stratégie en tête durant l'activité.
- Demander aux personnes apprenantes de former des équipes de 3 ou 4 personnes. (Adapter selon le groupe.) Souligner que les membres de l'équipe devront collaborer dans le but de reproduire une illustration ou une structure (selon le choix de la formatrice). Observer les comportements et ce qui se passe dans l'équipe durant l'exercice : les rôles qui se définissent et la dynamique qui se crée. L'**Annexe 4** contient l'illustration et la structure en blocs Lego ci-dessous.

Voici comment se déroule cette activité.

1. Créer une structure modèle en blocs Lego (ou autres) ou un diagramme sur papier quadrillé tel qu'illustré ci-dessous (le modèle peut être simple ou plus complexe). C'est cette structure ou diagramme que les équipes doivent recréer.



2. Placer cette structure modèle à un endroit où les gens du groupe ne peuvent pas la voir. L'idéal est de la placer dans une autre salle.
3. Inviter toutes les personnes apprenantes de chaque équipe à s'identifier à l'aide d'un numéro (1, 2, 3, etc.). Par exemple, si les équipes ont 3 personnes, chaque équipe a une personne 1, une personne 2 et une personne 3. Si les équipes ont 4 personnes, chaque équipe a une personne 1, une personne 2, une personne 3 et une personne 4. (pas plus de 4 personnes par équipe)
4. En commençant par le numéro 1, envoyer toutes les personnes 1 dans l'autre salle pendant 3 minutes en leur demandant de bien observer la structure (sans parler) en vue de donner des instructions aux autres membres de leur équipe pour la reproduire. Lorsque les personnes 1 reviennent après 3 minutes, envoyer toutes les personnes 2 dans la salle pour observer la structure pendant 3 minutes, sans parler. Lorsque les personnes 2 reviennent, les personnes 1 arrêtent de donner leurs instructions pour donner la chance aux personnes 2 de donner les leurs. Ensuite, envoyer les personnes 3 pour observer, et ainsi de suite.
5. L'activité peut prendre fin dès qu'une équipe a reproduit la structure. Permettez alors à toutes les équipes de comparer leur structure au modèle fourni.

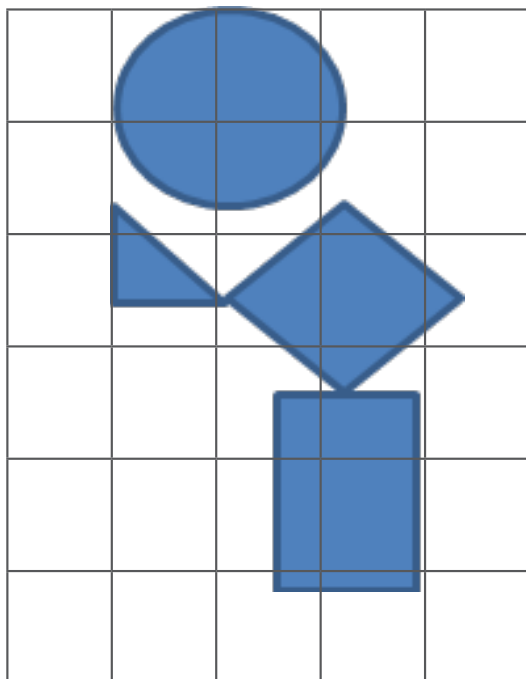
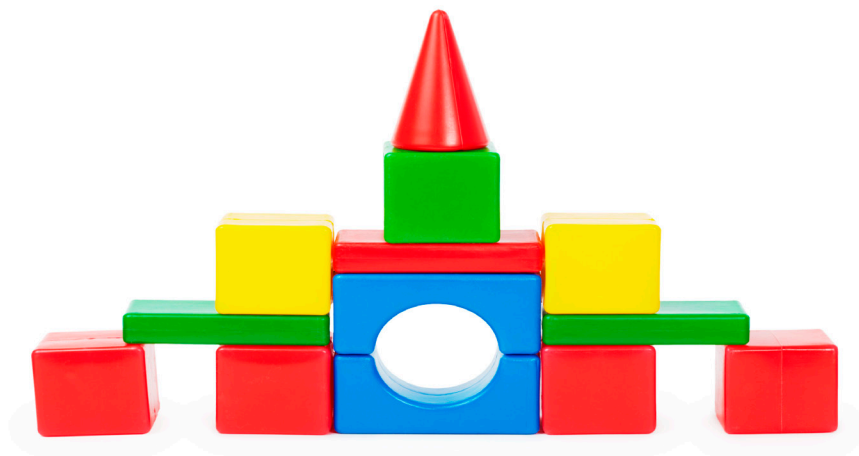
OU

Même si une des équipes a terminé sa structure, permettez aux autres de terminer la leur (vous pouvez prendre note du temps supplémentaire requis), puis permettez à toutes les équipes de comparer leur structure au modèle.

- Une fois l'activité terminée, inviter les personnes apprenantes à discuter des points suivants dans un environnement positif, respectueux et même amusant :
 - *Quels rôles se sont créés et quelles interactions y a-t-il eu entre les personnes durant l'activité?*
 - *Les rôles ont-ils changé? Comment avez-vous adapté votre comportement à la situation?*
 - *Comment les types de personnalité BOLT se sont-ils manifestés?*
 - *La communication était-elle claire au sein de l'équipe?*
 - *Quelles stratégies le groupe a-t-il utilisées pour accomplir la tâche?*
 - *Quelles concessions les membres de l'équipe ont-ils faites pour favoriser l'atteinte des objectifs communs?*
 - *S'il y avait des membres qui ne participaient pas, comment les avez-vous engagés dans l'activité?*
 - *Comparer les groupes, s'il y a lieu, et évaluer pourquoi certains ont mieux réussi que d'autres.*
 - *Comment avez-vous appliqué votre stratégie choisie à la tâche 2?*
 - *L'ambiance au sein de votre équipe était-elle toujours positive? Pourquoi ou pourquoi pas?*
 - *Décrivez la dynamique de votre équipe.*

Annexe 4

Travailler en équipe



Grande compétence : S'engager avec les autres

Grande compétence : Communiquer des idées et de l'information

- B1 : Interagir avec les autres (Niveau 2)

Tâche 6

Collaborer au sein d'une équipe pour accomplir une tâche commune.

Durée approximative : 90 minutes, selon la capacité de votre groupe

Note : Cette activité permet aux personnes apprenantes de comprendre les stratégies qui améliorent le travail d'équipe ainsi que l'importance de la collaboration. Elles y apprennent à s'exprimer clairement, à être tolérantes envers les autres, à faire preuve de souplesse et à écouter activement afin d'assembler les pièces d'une courte histoire. Cela répond aux descripteurs du rendement *Fait preuve de tolérance et de souplesse* et *Remplit les attentes du groupe*, sous la grande compétence *S'engager avec les autres*.

Pistes d'animation suggérées

- Revoir les stratégies 1 et 4 de l'Annexe 2. Souligner l'importance de la communication dans le travail d'équipe, plus précisément le fait que l'on doit être capable de s'exprimer clairement, d'écouter activement, de faire preuve de tolérance et de demander des précisions pour s'assurer d'avoir bien compris. De plus, souligner qu'il est essentiel que chaque membre de l'équipe contribue à l'accomplissement de la tâche commune.
- Inviter les personnes apprenantes à former des équipes de 3 ou 4 personnes. (Adapter selon le groupe.) Souligner encore que l'équipe doit collaborer et s'entendre pour arriver à son but : assembler les images d'une bande dessinée pour raconter une histoire, sans voir l'ensemble des images. Chaque membre de l'équipe reçoit une image qui fait partie d'une séquence de bande dessinée. Il doit l'examiner attentivement mais ne peut pas la montrer aux autres membres. Ceux-ci doivent communiquer de façon à placer les images dans l'ordre approprié pour raconter l'histoire présentée dans la bande dessinée. (**Note à la formatrice :** Trouvez des bandes dessinées, de préférence sans mots, dans les journaux ou les magazines. Voir aussi dans les sites suggérés à la page suivante.)
- Lorsque les membres d'une équipe croient avoir trouvé l'enchaînement approprié des images, les inviter à les retourner comme elles étaient au début et à raconter l'histoire à leurs collègues. Leur poser ensuite les questions suivantes :
 - *Qu'avez-vous appris au sujet du travail d'équipe pendant cette activité?*
 - *Quelles difficultés avez-vous éprouvées durant l'activité? (chaque personne n'a qu'une pièce, personne n'a l'ensemble; tout le monde ne communique pas de la même façon, certains s'expriment plus clairement, etc.)*
 - *Comment les membres ont-ils contribué au travail d'équipe? Ont-ils tous contribué de la même façon?*
 - *Nommez des situations journalières qui se comparent à cette activité.*

Suggestions de sites contenant des bandes dessinées

<http://www.gocomics.com/calvinandhobbes/2012/10/14>

<http://neuviemeart.citebd.org/spip.php?article516>



Nathalie Carrière et Claire Guignard, du centre ABC Communautaire, indiquent que les personnes apprenantes ont participé activement et que le sujet a permis d'avoir plusieurs discussions animées. À la suite d'un mini sondage, les personnes apprenantes ont indiqué qu'elles ont beaucoup aimé ces activités et ont confirmé avoir amélioré la façon dont elles perçoivent certaines compétences génériques. Aussi, elles comprennent mieux maintenant pourquoi les personnes agissent d'une certaine façon au sein d'un groupe.

Grande compétence : S’engager avec les autres

Grande compétence : Communiquer des idées et de l’information

- B1 : Interagir avec les autres (Niveau 2)

Tâche 7

Collaborer avec les membres d’une équipe pour arriver à un consensus.

Durée approximative : 90 minutes, selon la capacité de votre groupe

Note : Durant cette activité, les personnes apprenantes se familiarisent avec les stratégies qui améliorent le travail d’équipe et élargissent leur façon de penser et d’apprendre. Elles sont appelées à collaborer, défendre leur point de vue, reformuler leurs propos et écouter les idées des autres afin d’arriver à un consensus. L’activité s’inscrit dans les descripteurs du rendement *Reconnait et accepte les points de vue des autres* et *Adapte son comportement aux exigences de la situation*, sous la grande compétence *S’engager avec les autres*.

Pistes d’animation suggérées

- Revoir avec les personnes apprenantes les caractéristiques requises pour travailler en équipe. Souligner l’importance de bien communiquer pour défendre son point de vue, d’écouter les autres pour regrouper les idées collectives du groupe et d’adapter son comportement pour arriver à un consensus.
- Faire savoir aux personnes apprenantes qu’elles vont former plus tard des équipes de 3 ou 4 personnes. (Adapter selon le groupe.) Ensuite, les membres de l’équipe devront collaborer afin de produire une liste de 15 objets dont ils auraient besoin s’ils étaient naufragés sur une île déserte.
- Les inviter d’abord à produire leur propre liste de 15 objets et à les placer en ordre d’importance pour elles (l’objet le plus important en premier, et ainsi de suite). Leur donner quelques minutes pour faire cette liste.
- Les inviter ensuite à former des équipes de 3 ou 4 personnes et à dresser une liste pour l’équipe. Chaque personne devra discuter de ses choix et défendre son opinion au besoin, selon les situations qui se présenteront. Tous les membres de l’équipe devront faire des concessions pour en arriver à une liste commune d’articles présentés en ordre de priorité.

Voici des objets qui pourraient figurer sur la liste :

Trousse de premiers soins	Poêle à frire	Sac de barres de chocolat
Fusées éclairantes	Parapluie	Bouteille d’eau potable
Arc et flèches	Couteau multifonction	Brosse à dents
Lampe de poche	Radio	Ballon de basketball
Allumettes	Chandelles	Ficelle
Livres de lecture	Appareil photo	Ordinateur portable
Essence	Couverture	Cannettes de liqueur douce
Contenants de plastique	Serviette de bain	Jeu de cartes

- Une fois l'activité terminée, poser les questions suivantes :
 - *Qu'avez vous appris au sujet du travail d'équipe pendant cette activité?*
 - *Quels rôles se sont créés au sein de l'équipe durant l'activité (p. ex., leader, médiateur, etc.)?*
 - *Nommez des comportements qui ont facilité le travail d'équipe ou qui l'ont rendu plus difficile.*
 - *Comment avez-vous pris les décisions?*
 - *À quel point êtes-vous satisfaits des décisions prises?*
 - *Comment chacun des membres a-t-il contribué au travail d'équipe? Est-ce que tous ont contribué de la même façon? Expliquez.*
 - *Nommez des situations journalières qui se comparent à cette activité.*
- Voici une variante de ce jeu : nommer 8 personnes (représentant 8 métiers) que vous feriez monter à bord d'une embarcation pour les sauver d'une inondation catastrophique résultant des changements climatiques. Expliquer le raisonnement à l'appui de votre décision de sauver ces personnes.

Note : Le site suivant fournit d'autres exemples d'activités de groupe :
<http://www.lionsclubs.org/FR/common/pdfs/icebreakers.pdf>.



Selon Nathalie Carrière et Claire Guignard, du centre ABC Communautaire, les personnes apprenantes ont compris l'importance de respecter l'opinion des autres et aussi de s'affirmer positivement lorsqu'on fait partie d'une équipe.

Grande compétence : Gérer l'apprentissage

Grande compétence : Communiquer des idées et de l'information

- B1 : Interagir avec les autres

Tâche 8

Simuler une entrevue afin d'exercer et de transférer les habiletés, stratégies et techniques apprises pour démontrer son esprit d'équipe. (Niveau 2)

Durée approximative : 60 minutes, selon la capacité de votre groupe

Note : Durant cette activité, les personnes apprenantes trouvent des façons de poursuivre leur apprentissage de la compétence *Esprit d'équipe* en tenant compte des stratégies utilisées en entrevue. Cela répond précisément aux descripteurs du rendement *Suit son propre apprentissage* et *Commence à déterminer comment transférer des habiletés et des stratégies dans différents contextes*, sous la grande compétence *Gérer l'apprentissage*.

Pistes d'animation suggérées

- Indiquer aux personnes apprenantes que selon un article publié dans le journal *La Presse*, l'esprit d'équipe est l'une des 10 qualités recherchées par les employeurs. La plupart des emplois nécessitent du travail d'équipe, que ce soit dans le cadre de réunions ou de projets multidisciplinaires. Il est donc important de pouvoir collaborer, communiquer et échanger des idées.
- Souligner qu'à l'entrevue, l'employeur cherche à évaluer les compétences du candidat pour le poste affiché. C'est l'occasion idéale de présenter les compétences que l'on possède. Au cours d'une entrevue comportementale, plus précisément, le candidat doit présenter des situations dans lesquelles il a mis en pratique des compétences particulières, dans ce cas-ci, l'esprit d'équipe.
- Inviter les personnes apprenantes à travailler en équipes de deux. Présenter l'**Annexe 5** et souligner qu'elles pourront s'exercer à répondre à des questions d'entrevue grâce à des jeux de rôles, tout en remarquant leur niveau d'esprit d'équipe. Durant l'activité, une personne jouera le rôle de l'employeur, tandis que l'autre jouera le rôle du candidat à la recherche d'un emploi. Souligner l'importance que chacune ait la chance de jouer le rôle du candidat. Distribuer l'annexe et commencer l'activité.
- Discuter ensuite des entrevues avec tout le groupe. Poser des questions comme :
 - *Comment le candidat a-t-il su démontrer qu'il possède un esprit d'équipe?*
 - *Comment le candidat a-t-il présenté des situations où il a fait preuve d'esprit d'équipe?*
 - *Comment le candidat a-t-il été stratégique dans ses réponses?*
 - *Le candidat vous a-t-il convaincu de l'embaucher? Expliquez.*
- Après l'activité, inviter les personnes apprenantes à partager ce qu'elles ont ressenti durant l'entrevue et à expliquer comment elles ont réussi à démontrer leurs compétences et à utiliser les stratégies et techniques apprises.

Annexe 5

Comment démontrer son esprit d'équipe en entrevue

Au cours d'une entrevue, l'employeur cherche à évaluer les compétences du candidat par rapport au poste affiché. Pour le candidat, c'est l'occasion idéale de présenter les compétences qu'il possède. Dans le cadre d'entrevues comportementales, plus précisément, le candidat doit présenter des situations dans lesquelles il a dû mettre en pratique des compétences particulières, dans ce cas-ci, *l'esprit d'équipe*.

Pratique-toi en situation fictive d'entrevue à présenter la façon dont tu as fait preuve d'esprit d'équipe dans tes activités journalières ou au travail.

Voici des conseils qui t'aideront à présenter ton esprit d'équipe durant une entrevue. Utilise-les comme inspiration pour formuler tes propres réponses.

Questions potentielles de l'employeur

1. *Parle-moi d'un projet d'équipe auquel tu as participé.*

Conseils : Parle d'un projet personnel ou professionnel réussi dans le cadre du travail où tu as démontré un véritable esprit d'équipe. Présente les faits et surtout ta participation, tout en restant modeste. Assure-toi de mentionner l'objectif du projet, le rôle que tu as joué, les concessions que tu as faites, l'aide et les points forts que tu as apportés à l'équipe, ta collaboration, etc. Utilise toujours le « nous » lorsque tu décris le projet : « Dans un emploi précédent, nous devons trouver des moyens de réduire les dépenses pendant un an afin d'épargner 15 % et de sauver deux postes. »

2. *Décris ce que tu as appris des autres dans le cadre de ce projet.*

Conseils : Parle du même projet qu'à la première question. Mentionne les démarches que l'équipe a dû faire pour en assurer la réussite. Souligne, par exemple, l'importance d'une bonne communication, de l'écoute, du respect, de la tolérance, de la souplesse et du contrôle des émotions dans le travail d'équipe. Fournis des détails au sujet du travail effectué avec réussite pour démontrer ton esprit d'équipe : comme tu as fait confiance aux autres personnes du groupe, demandé de l'aide au besoin, respecté ton rôle et celui des autres, etc.

3. *Quel rôle préfères-tu jouer dans une équipe?*

Conseils : Ici, l'important est d'être authentique et de parler de tes forces de façon modeste, tout en soulignant que tu peux participer à toutes les tâches même si tu as des préférences. Souligne, par exemple, ton écoute, ton esprit d'analyse, ta capacité à recueillir les idées des autres, à les analyser et à retenir les meilleures pour permettre à l'équipe de progresser vers le but visé. Souligne ton côté positif et le rôle de rassembleur ou de leader que tu peux exercer au besoin pour veiller à ce que les membres de l'équipe ne perdent pas le focus. Mentionne que tu n'as pas peur d'exprimer tes idées et tes opinions tout en acceptant et en respectant celles des autres. Parle de tes connaissances et de tes expériences qui favoriseraient l'atteinte des objectifs communs. Souligne dans quelles circonstances tu préfères travailler en équipe en précisant que tu aimes aussi travailler seul (p. ex., lorsque tu as besoin de plus de concentration), et ne fournis que les détails pertinents. Tu dois démontrer que tu passes par toutes les étapes logiques d'analyse avant de trouver la solution ou de prendre une décision.

Grande compétence : Gérer l'apprentissage

Grande compétence : Communiquer des idées et de l'information

- B3 : Remplir et créer des documents

Tâche 9

S'autoévaluer dans le but de reconnaître ses progrès face à l'amélioration de son esprit d'équipe. (Niveau 2)

Durée approximative : 60 minutes, selon la capacité de votre groupe

Note : Cette activité permet aux personnes apprenantes d'évaluer les progrès qu'elles ont réalisés au cours du module en ce qui a trait à la compétence générique *Esprit d'équipe*. Elle s'inscrit précisément dans le descripteur du rendement *Évalue son propre rendement au moyen de critères et d'outils établis (p. ex., liste de vérification, rubriques)*, sous la grande compétence *Gérer l'apprentissage*.

Pistes d'animation suggérées

- Revoir les trois activités suivantes : la reproduction de la structure d'assemblage des images, la création de l'histoire de la bande dessinée et la détermination des objets requis en cas de naufrage. Parler des efforts déployés en équipe et des résultats obtenus.
- Revoir aussi l'application des stratégies de l'Annexe 2 et la façon dont elles peuvent améliorer la collaboration au sein de l'équipe.
- Inviter les personnes apprenantes à évaluer :
 - leur ouverture à mettre en pratique les stratégies pour développer leur esprit d'équipe et
 - leur cheminement depuis le début du moduleen répondant au questionnaire d'autoévaluation dans lequel elles devront, entre autres, indiquer :
 - 3 stratégies à mettre en pratique régulièrement pour améliorer leur esprit d'équipe,
 - 2 nouvelles expériences tentées depuis le début du module.
- Présenter et distribuer l'**Annexe 6**, *J'évalue mon esprit d'équipe*, et demander aux personnes apprenantes de remplir l'autoévaluation.
- Les inviter à imprimer leur questionnaire rempli et à l'insérer dans leur cahier de travail personnel.

Annexe 6

Autoévaluation : J'évalue mon esprit d'équipe

(Tâche 1) Je reconnais davantage le rôle des autres. Voici un exemple de projet dont j'ai partagé la réussite.

(Tâche 1) Je suis plus à l'écoute des autres. Je comprends mieux les avantages du travail d'équipe. Par exemple,

(Tâche 2) Voici 3 stratégies que je mets en pratique régulièrement pour améliorer ma contribution au sein d'une équipe.

(Tâche 2) Je contrôle beaucoup plus mes émotions. Par exemple,

(Tâche 3) Je suis plus conscient(e) de mon type de personnalité et de celui des autres. Selon le système BOLT, je suis de type _____.

(Tâche 4) Je suis beaucoup plus respectueux(se) de l'opinion des autres depuis l'étude de ce module. Je comprends davantage les rôles de chacun selon leur type de personnalité. Par exemple,

Annexe 6 (suite)

(Tâche 5) J'ai plus confiance en moi lorsque je fais des travaux d'équipe. Par exemple,

(Tâche 5) J'accomplis plus attentivement les tâches dont je suis responsable au sein d'une équipe. Par exemple,

(Tâche 5) Je fais beaucoup plus confiance aux autres lorsque je travaille en équipe. Par exemple,

(Tâche 6) J'exprime plus souvent mes opinions et mes idées depuis l'étude de ce module. Voici 2 exemples.

(Tâche 6) Je trouve plus facilement des façons de me faire comprendre. Par exemple,

(Tâche 6) Je m'engage et je participe pleinement au travail d'équipe. Voici 2 nouvelles expériences de travail d'équipe auxquelles j'ai participé.

Annexe 6 (suite)

(Tâche 7) Je fais preuve de plus de souplesse pour arriver à un consensus lorsque je travaille en équipe. Par exemple,

(Tâche 8) Je suis plus à l'aise à répondre à des questions d'entrevue. Par exemple,

(Tâche 9) Dans mon cheminement personnel, je reconnais davantage l'importance de ma contribution au travail d'équipe. Par exemple,

Webographie

N.B. Tous les sites Web ont été consultés durant l'été 2014.

Campus de Dieppe. Le travail d'équipe efficace. Travailler vers un but commun! 2009.
<http://www.accc.ca/ftp/es-ce/Letravaildequiepefficacejour2Fin.pdf>

Charles Clarke Consulting... Personality selling. The BOLT System.
http://www.personalityselling.com/bolt_system.php

CyberQuête. Le travail d'équipe: l'union fait la force.
http://cyberquete.cyberscol.qc.ca/guides/guides_eleves/travail_equipe.html

For Dummies. Ten Qualities of an Effective Team Player. Marty Brounstein from Managing Teams for Dummies.
<http://www.dummies.com/how-to/content/ten-qualities-of-an-effective-team-player.html>

Go Comics. <http://www.gocomics.com/calvinandhobbes/2012/10/14>

Gouvernement du Manitoba. Lesson 2: Team-Building and Communication Skills. http://www.edu.gov.mb.ca/k12/cur/physlth/frame_found_gr12/rm/module_d_lesson_2.pdf

HubPages. Personality Profile – BOLT Test.
<http://travelabout.hubpages.com/hub/Personality-Profile-Test-Tiger-Owl-Lamb-or-Bull>

Huddle. Building Teamwork: 10 Quick and Easy Team Building Exercises for Improving Communication and Problem Solving Skills [Part 1]. Rishi Chowdhury, Business Productivity, September 2009. <http://www.huddle.com/blog/building-teamwork-10-quick-and-easy-team-building-exercises-for-improving-communication-and-problem-solving-skills-part-1/>

Icaso. 100 façons d'animer un groupe.
http://www.icaso.org/vaccines_toolkit/subpages/files/French/energiser_guide_fr.pdf

Lions Club International. Icebreakers en français.
<http://www.lionsclubs.org/FR/common/pdfs/icebreakers.pdf>

Neuvième art 2.0. Sans paroles. Thierry Groensteen. Janvier 2013.
<http://neuviemart.citebd.org/spip.php?article516>

RHDCC. Emploi et Développement Social Canada. Autoévaluation sur le travail d'équipe
http://www.rhdcc.gc.ca/fra/emplois/ace/outils/evaluation/auto_evaluation_te.shtml

RHDCC. Emploi et Développement Social Canada. Fiche de conseils sur le travail d'équipe.
http://www.rhdcc.gc.ca/fra/emplois/ace/outils/soutien/conseils_te.shtml

Webographie (suite)

Service Civil International. Jeux de coopération. <http://gem01.marelle.org/site/wp-content/uploads/2013/04/Graines-de-Paix-SCI-Jeux-de-cooperation-FR-1.pdf>

Shepel-fgi. Travail d'équipe et réussite : bâtir de bonnes équipes de travail. Janvier 2008. http://www.shepellfgi.com/FR-CA/Employees%20and%20Families/Wellness%20Articles/Healthy%20Working/_TeamingtoSucceed.asp

The Wilderdom Store. Team Building Activities, Initiatives Games & Problem Solving Exercises. <http://www.wilderdom.com/games/InitiativeGames.html>

Your Life Uncommon. We've Got Personality... Part 2. Tuesday July 13, 2010. <http://yourlifeuncommon.blogspot.ca/2010/07/weve-got-personalitypart-2.html>