



# Le modèle Team Alchemy :

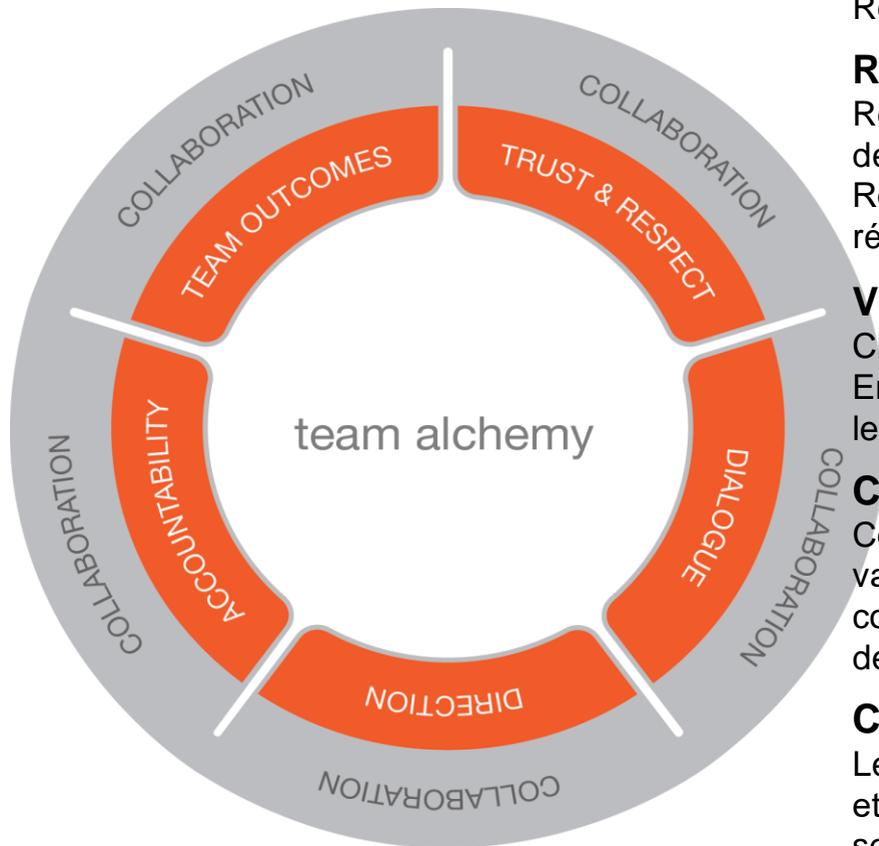
- **Origine :**

- Modèle conçu dans le milieu des années 90, testé auprès de centaines d'organisation et conceptualisée en 2004 à partir des résultats acquis
- Finalisé en 2008 en identifiant 6 éléments qui se combinent pour donner un assessment global d'une équipe performante, avec des interconnexions complexes entre éléments.

- **Démarche :**

- Chaque membre de l'équipe remplit un questionnaire de 36 questions et en parallèle chacune de ses « parties prenantes » reçoivent un questionnaire de 11 questions sur la qualité du service perçue
- L'équipe reçoit les résultats des questionnaires, l'équipe et chacune des parties prenantes avec comparaison à une base de données de 3 000 réponses
- Les résultats sont analysées avec le consultant-expert et des actions décidées ensemble pour atteindre le niveau supérieur
- Dans un délais de 6 mois, le questionnaire est de nouveau envoyé pour mesurer les progrès de l'équipe... jusqu'à atteinte du niveau ultime de Team Alchemy Performance

# Project Management – le modèle Team Alchemy (TA)



## Résultats de l'équipe / Team Outcomes

Centrer sur la performance (dimensions humaines et résultats) : Tableau de bord Equipe. Objectifs partagés et déclinés  
Reconnaître les contributions & célébrer les succès.

## Responsabilité / Accountability

Responsabilisation & engagement fort. Responsabilités clairement définies & partagés. Jalons monitorés & rituels définis et respectés.  
Réflexion partagée sur la performance de l'équipe en se confrontant à la réalité et aux difficultés.

## Vision / Direction

Clarté et alignement sur la vision et les enjeux. KPI définis et suivi.  
Engagement de l'équipe dans la même direction et en alignement avec les décisions prises

## Communication / Dialogue

Communication assertive et écoute active. Charte d'équipe partagée et validée par tous. Respect des réunions d'équipe et process de communication claire. Synergie dans les relations Utilisation constructive des conflits et tensions.

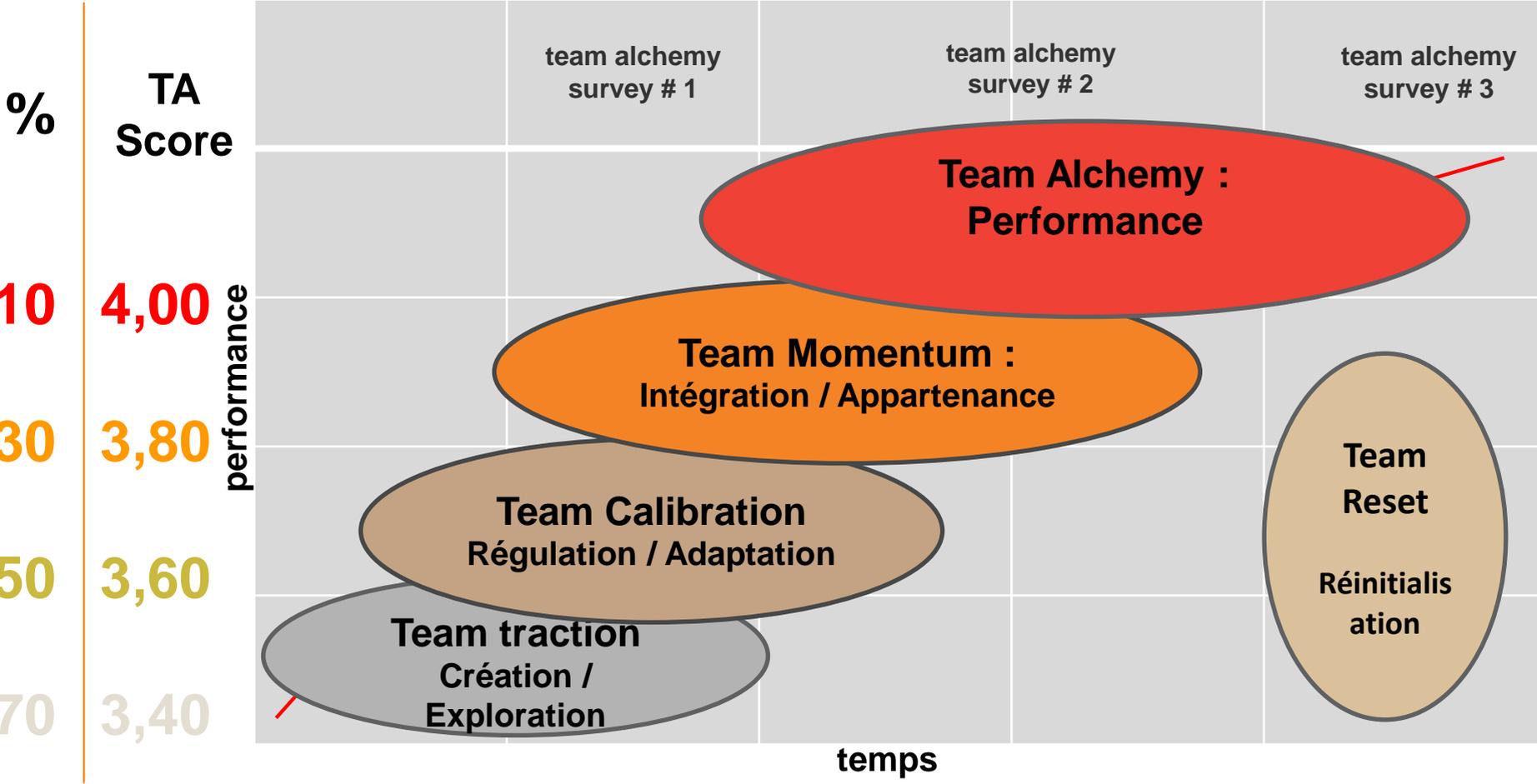
## Confiance et respect / Trust & Respect

Les bonnes personnes avec le bon rôle. Ouverture, honnêteté, respect et confiance entre membres de l'équipe. Culture du soutien et de la solidarité qui se développe

## Collaboration (externe)

Forte ouverture à l'extérieur du projet. Engagement proactif avec les parties prenantes . Utilisation de feedback réguliers auprès d'eux.

# Cycle de vie d'une équipe projet



# Team Alchemy :

## Principe du diagnostic auprès des parties prenantes

- **Buts :**

- Développer l'équipe et ses pratiques dans le temps tout en faisant savoir que l'équipe se développe.
- Demander du feedback de l'extérieur et se confronter à la réalité.

- **Démarche :**

- Chaque membre est ambassadeur pour au moins une partie prenante : à identifier
- Chaque ambassadeur va voir ses parties prenantes identifiées, leur explique la démarche et leur remet le questionnaire à renvoyer sous 15 jours
- L'ensemble des questionnaires sont transmis pour traitement et retourné à l'ambassadeur pour analyse et comparaison avec les résultats de l'équipe
- Ces résultats sont partagés avec l'équipe (1 ou 2 séance) pour identifier les forces et axes de développement prioritaires pour l'équipe
- 1 second diagnostic est effectué environ 6 mois plus tard pour mesurer et communiquer sur les progrès



# team alchemy dimensions

dimensions of team performance	team traction	team calibration	team momentum	team alchemy	reset
	set up team performance	learn to perform as a team	deliver consistent team performance	high performance teamwork	disband or reform
outstanding results					
<b>direction</b>	<b>clarity and alignment</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>vision, purpose, goals, KPIs</li> <li>ensure alignment</li> <li>start 90 day plans</li> </ul>	<b>an action orientation</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>identify CSF</li> <li>set milestones to focus actions</li> <li>complete 90 day plans</li> </ul>	<b>commitment to execution</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>monitor &amp; review CSF</li> <li>use milestones; be decisive</li> <li>track 90 day plans</li> </ul>	<b>execution culture</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>delivery of goals, KPIs</li> <li>re-set goals &amp; priorities</li> <li>success builds success</li> </ul>	<b>ensure closure</b>
<b>team outcomes</b>	<b>performance ethic</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>design team dashboard</li> <li>link to goals &amp; plans</li> <li>non-financials included</li> </ul>	<b>team-first ethos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>visualise &amp; simplify dashboard</li> <li>team-first approach to both inputs &amp; outputs</li> </ul>	<b>recognise contributions</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>clear focus on team before individual</li> <li>recognise contributions</li> </ul>	<b>success culture</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>delight in achieving high performance outcomes</li> <li>celebrate successes</li> </ul>	<b>celebrate</b>
synergistic relationships					
<b>trust &amp; respect</b>	<b>give trust unearned</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>right people, right roles</li> <li>openness &amp; honesty</li> </ul>	<b>respect each other</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>capabilities known; use profiling</li> <li>focus on strengths first</li> </ul>	<b>belief through action</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>respect for capabilities</li> <li>trust unearned is confirmed</li> </ul>	<b>supportive culture</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>support is naturally given &amp; received; team ethic</li> </ul>	<b>honour relationships</b>
<b>dialogue</b>	<b>active listening &amp; straight-talking</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>agree values &amp; behaviours</li> <li>team meeting disciplines</li> </ul>	<b>sound structure &amp; processes</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>processes for communication, decision-making, use of conflict</li> <li>disciplined approach adopted</li> </ul>	<b>constructive use of tension</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>reflect &amp; review often</li> <li>ensure processes are effective</li> <li>use courageous conversations</li> </ul>	<b>team mindset</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>a strong focus on priorities</li> <li>power of diversity is real</li> <li>synergistic relationships</li> </ul>	<b>capture learnings</b>
deep fulfilment					
<b>accountability</b>	<b>set high standards</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>set performance standards</li> <li>establish accountabilities</li> <li>set up management system</li> </ul>	<b>monitor, review, reflect</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>use milestones to monitor, review &amp; reflect</li> <li>make time for team reflection</li> </ul>	<b>confront reality</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>regular team reviews</li> <li>confront reality &amp; take action</li> <li>maintain high standards</li> </ul>	<b>mutual accountability</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>personal &amp; team accountability</li> <li>team pride is high</li> </ul>	<b>recognise</b>
<b>collaboration</b>	<b>external orientation</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>map the team network</li> <li>assign ambassadors for KES</li> </ul>	<b>proactively engage</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>build personal networks</li> <li>adopt a disciplined approach</li> <li>KES agreements in place</li> </ul>	<b>utilise feedback loops</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>utilise feedback loops</li> <li>track external environment</li> <li>monitor KES agreements</li> </ul>	<b>disciplined collaboration</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>assess performance</li> <li>use feedback to adapt KES agreements</li> </ul>	<b>reset relationships</b>