# Questionnaire d’évaluation de la maturité collective d’une équipe

Mode d’emploi : Pour chaque question, cochez la réponse qui décrit le plus fidèlement la réalité actuelle de votre équipe. Une seule réponse par question. Il y a 32 questions, réparties en quatre blocs correspondant aux quatre niveaux de maturité.

## Bloc 1

1. Dans votre équipe, la communication passe surtout :  
A. Par le manager ou des process formels  
B. Par des échanges cordiaux mais souvent superficiels  
C. Par des interactions organisées et régulières  
D. De façon fluide, spontanée et transversale

2. Lorsqu’un nouveau collaborateur arrive :  
A. Il doit faire ses preuves seul  
B. Il est accueilli gentiment mais peu accompagné  
C. Il bénéficie d’un parrainage structuré  
D. Toute l’équipe se mobilise pour l’intégrer

3. Le rôle du manager est perçu comme :  
A. Un expert qui tranche et contrôle  
B. Un animateur bienveillant  
C. Un stratège qui construit la vision collective  
D. Un catalyseur qui facilite l’intelligence du groupe

4. En cas de désaccord ou de conflit :  
A. Le sujet est évité, chacun garde ses rancœurs  
B. On cherche à préserver la bonne entente, au prix du fond  
C. Le désaccord est discuté collectivement pour décider  
D. La confrontation est recherchée pour enrichir les idées

5. La stratégie de l’équipe :  
A. Reste floue ou peu évoquée  
B. Est partagée par le manager, sans vraie appropriation  
C. Est co-construite avec des échanges en profondeur  
D. Guide l’action de chacun au quotidien

6. La coopération dans les projets :  
A. Est rare, chacun reste dans son domaine  
B. Se limite à quelques appuis ponctuels  
C. Est formalisée dans des groupes de travail  
D. Émerge spontanément selon les besoins

7. Les différences de personnalité :  
A. Sont ignorées ou considérées comme gênantes  
B. Sont atténuées pour éviter les tensions  
C. Sont reconnues et parfois mobilisées  
D. Sont valorisées comme une ressource

8. La reconnaissance du travail :  
A. Se fait uniquement via l’entretien avec le manager  
B. Est implicite ou irrégulière  
C. Est verbalisée en collectif dans certaines réunions  
D. Est fréquente et spontanée entre collègues

## Bloc 2

9. L’ambiance dans l’équipe est :  
A. Cordiale mais distante  
B. Chaleureuse et détendue, centrée sur le lien  
C. Engagée et orientée sur l’objectif  
D. Complice, exigeante et responsabilisante

10. Pendant les réunions d’équipe :  
A. Le manager parle, les autres écoutent  
B. Chacun s’exprime mais peu de débats en profondeur  
C. On travaille sur les sujets collectifs  
D. On prend ensemble des décisions structurantes

11. L’expression des émotions :  
A. Est évitée, perçue comme inappropriée  
B. Est tolérée dans les moments informels  
C. Est encouragée si elle aide à avancer  
D. Est intégrée comme levier relationnel

12. Face à une décision difficile :  
A. Le manager décide seul  
B. On évite de trancher pour préserver l’ambiance  
C. On discute et vote si nécessaire  
D. On analyse les positions divergentes pour en extraire une solution partagée

13. Les temps conviviaux :  
A. Sont absents ou peu investis  
B. Permettent de créer du lien sans impact sur le travail  
C. Renforcent la confiance et la dynamique d’équipe  
D. Servent aussi à renforcer l’alignement stratégique

14. La prise d’initiative :  
A. Est contrôlée ou centralisée par le manager  
B. Reste rare par peur du jugement  
C. Est valorisée et encouragée  
D. Est systémique et s’inscrit dans la culture du groupe

15. Les règles de fonctionnement :  
A. Sont posées par le manager  
B. Ne sont pas explicites  
C. Sont discutées et connues  
D. Évoluent au fil de la dynamique collective

16. La sécurité psychologique :  
A. Est faible, certains sujets restent tabous  
B. Est présente tant que personne ne remet en cause le groupe  
C. Permet d’aborder les sujets sensibles  
D. Est installée durablement, même dans la tension

## Bloc 3

17. L’objectif commun :  
A. N’est pas clair ou peu mobilisateur  
B. Existe mais ne guide pas le quotidien  
C. Est connu, motivant et discuté  
D. Est un moteur collectif fort et partagé

18. La préparation des actions :  
A. Se fait de façon individuelle et isolée  
B. Est improvisée au dernier moment  
C. Est structurée par des temps de coordination  
D. Se construit collectivement en amont

19. Face à une erreur :  
A. On évite d’en parler  
B. Elle est tolérée mais peu analysée  
C. Elle donne lieu à une analyse constructive  
D. Elle devient une opportunité de progression collective

20. L’engagement personnel :  
A. Se limite à son périmètre  
B. Dépend du climat relationnel  
C. Repose sur l’adhésion au sens de la mission  
D. Se manifeste aussi dans la réussite des autres

21. L’entre-deux réunions :  
A. Est un temps individuel de traitement de tâches  
B. Est rarement utilisé pour échanger  
C. Permet des échanges entre binômes ou petits groupes  
D. Est structuré pour avancer en autonomie

22. Le rôle du manager en réunion :  
A. Est central, il parle et arbitre  
B. Il anime et distribue la parole  
C. Il impulse la réflexion collective  
D. Il observe, relance, et régule en retrait

23. Le partage des pratiques :  
A. N’a pas lieu  
B. Se fait de manière informelle  
C. Est organisé ponctuellement  
D. Est intégré dans les rituels d’équipe

24. Les décisions :  
A. Sont parfois oubliées après la réunion  
B. Sont peu suivies  
C. Font l’objet d’un suivi collectif  
D. Sont portées par chaque membre et évaluées régulièrement

## Bloc 4

25. Lorsqu’un membre est en difficulté :  
A. Il se débrouille seul  
B. Le manager prend le relais  
C. Des collègues lui viennent en aide  
D. L’équipe entière ajuste ses priorités pour le soutenir

26. L’apprentissage à partir de l’expérience :  
A. Est individuel et informel  
B. Se fait si on a le temps  
C. Est organisé dans des bilans collectifs  
D. Fait partie intégrante de la culture d’équipe

27. Les feedbacks entre collègues :  
A. Sont absents  
B. Sont rares et réservés aux moments critiques  
C. Sont encouragés dans les rituels collectifs  
D. Sont spontanés, fréquents et profonds

28. Le niveau d’interdépendance :  
A. Est faible, chacun agit seul  
B. Se limite à l’entraide ponctuelle  
C. Se manifeste dans des projets partagés  
D. Est naturel et permanent, au service du collectif

29. L’implication dans les décisions stratégiques :  
A. Est inexistante  
B. Se limite à être informé après coup  
C. Est partielle selon les sujets  
D. Est forte, avec co-élaboration des orientations

30. L’impact des décisions :  
A. Reste flou après coup  
B. Est visible mais peu évalué  
C. Est analysé dans les temps collectifs  
D. Est suivi dans une logique d’apprentissage et de responsabilité partagée

31. La confrontation des idées :  
A. Est évitée  
B. Est contenue pour préserver l’harmonie  
C. Est acceptée et encadrée  
D. Est valorisée comme source de progrès

32. La dynamique actuelle :  
A. Est fragmentée et statique  
B. Est chaleureuse mais peu mobilisatrice  
C. Est structurée et impliquante  
D. Est autonome, exigeante et apprenante

# Analyse des résultats

Pour chaque réponse, attribuez les scores suivants :  
Réponse A = 1 point (Expertise individuelle)  
Réponse B = 2 points (Cohésion humaine)  
Réponse C = 3 points (Fédération autour d’un projet)  
Réponse D = 4 points (Intelligence collective)  
  
Calculez le total de vos réponses dans chaque colonne :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Bloc / Score | A | B | C | D |
| Bloc 1 |  |  |  |  |
| Bloc 2 |  |  |  |  |
| Bloc 3 |  |  |  |  |
| Bloc 4 |  |  |  |  |

Interprétez les résultats : la colonne avec le score le plus élevé indique le stade dominant de maturité de votre équipe.