**Chapitre 7 - La nature des équipes**

**Exercices supplémentaires - corrigé**

**Vrai ou faux**

1. On appelle « équipe » un groupe de personnes qui collaborent en mettant leurs habiletés respectives au service de la poursuite d’un objectif commun dont elles sont collectivement responsables.

**Réponse : Vrai**.

1. Les équipes qui font des recommandations doivent généralement remettre leur rapport à une date précise et se dissolvent une fois leur mandat rempli.

**Réponse : Vrai**.

1. Les équipes qui exécutent regroupent des membres qui effectuent régulièrement des tâches telles que la commercialisation ou la fabrication.

**Réponse : Vrai**.

1. Les équipes de travail temporaires correspondent souvent aux services, aux divisions et aux équipes qu’on trouve dans l’organigramme de l’organisation.

**Réponse : Faux**.

1. Les groupes informels ou non structurés permettent parfois d’accélérer le travail, lorsque leurs membres s’entraident par des moyens qui court-circuitent la structure officielle.

**Réponse : Vrai**.

1. Les équipes interfonctionnelles sont formées de personnes issues de diverses organisations et industries, réunies pour travailler à une tâche commune.

**Réponse : Faux**.

1. Les membres des équipes virtuelles se réunissent et travaillent ensemble à distance, grâce aux technologies de l’information et de la communication.

**Réponse : Vrai**.

1. Les cercles de qualité discutent des moyens d’améliorer la qualité des produits ou des services, de mieux satisfaire les clients, d’accroître la productivité et d’améliorer la qualité de la vie professionnelle.

**Réponse : Vrai**.

1. L’un des avantages des équipes virtuelles est qu’elles favorisent les interactions et les prises de décisions fondées sur des faits et des données objectives plutôt que sur des considérations affectives.

**Réponse : Vrai**.

1. Les équipes semi-autonomes sont également appelées « groupe de travail autogéré » ou « groupe autodirigé ».

**Réponse : Vrai**.

1. Les membres d’une équipe semi-autonome authentique disposent de la latitude voulue en matière, notamment, de sélection des recrues, de formation et d’évaluation du rendement.

**Réponse : Vrai**.

1. La polyvalence des membres d’une équipe est leur capacité à assumer toute une variété de fonctions et de tâches.

**Réponse : Vrai**.

1. L’existence d’équipes semi-autonomes a des répercussions sur la structure et la gestion d’une organisation, car elle permet d’éliminer dans une large mesure les cadres de premier échelon.

**Réponse : Vrai**.

1. Le critère de satisfaction professionnelle d’une équipe efficace signifie que les membres sont suffisamment satisfaits pour vouloir continuer à travailler ensemble ou envisager avec plaisir la perspective de travailler de nouveau ensemble s’ils en ont l’occasion.

**Réponse : Faux**.

1. La synergie est le phénomène de coordination des énergies qui fait que le tout dépasse la somme des parties.

**Réponse : Vrai**.

1. Sur le plan du rendement, une équipe présente des avantages par rapport à un travailleur isolé dans trois situations : 1) lorsqu’il n’existe pas de « spécialiste » attitré pour une tâche donnée; 2) lorsque les problèmes sont complexes et exigent une répartition des tâches; 3) lorsqu’il faut prendre des décisions risquées.

**Réponse : Vrai**.

1. Selon Ringelmann, deux raisons pourraient expliquer la tendance des gens à déployer moins d’efforts en équipe qu’individuellement : (1) leur propre contribution est moins évidente dans le contexte d’un travail d’équipe; (2) les objectifs de l’équipe sont souvent moins bien définis que les objectifs individuels.

**Réponse : Faux**.

1. Dans une équipe, un membre peut renoncer à participer activement ou s’abandonner à la paresse sociale lorsqu’il ne se sent pas capable de faire un travail ou de fournir le rendement nécessaire.

**Réponse : Vrai**.

1. Les cinq étapes de l’évolution d’une équipe sont la constitution, le tumulte, la cohésion, le rendement et la dissolution.

**Réponse : Vrai**.

1. L’étape du tumulte est une période riche en émotions et en tensions pour les membres de l’équipe.

**Réponse : Vrai**.

1. L’étape de cohésion est la période où l’équipe commence réellement à se cimenter et à coordonner les contributions individuelles de ses membres.

**Réponse : Vrai**.

1. L’étape de cohésion est parfois appelée l’« étape de l’intégration totale ».

**Réponse : Faux**.

1. Les tâches d’une équipe les plus exigeantes sur le plan social nécessitent des solutions à la pièce et un important traitement de l’information, alors que les tâches les plus exigeantes sur le plan technique entraînent des difficultés à s’entendre sur les objectifs et sur les méthodes.

**Réponse : Faux**.

1. La taille idéale des équipes créatives et de résolution de problèmes est de cinq à sept membres.

**Réponse : Vrai**.

1. Selon la théorie des besoins relationnels (FIRO-B), les équipes dont les membres ont des besoins compatibles ont plus de chances d’être efficaces que celles dont ce n’est pas le cas.

**Réponse : Vrai**.

1. Les membres des équipes homogènes ont de la difficulté à entretenir des relations sociales et à interagir pour les besoins du travail d’équipe.

**Réponse : Faux**.

1. Les membres des équipes hétérogènes se distinguent les uns des autres par leurs caractéristiques sociodémographiques, leur expérience, leur mode de vie et leur culture, notamment.

**Réponse : Vrai**.

1. La « problématique diversité-consensus » est le phénomène par lequel, dans une équipe, une grande diversité tend à rendre la collaboration plus difficile, bien qu’elle augmente la somme d’aptitudes et de compétences disponibles pour la résolution des problèmes.

**Réponse : Vrai**.

1. Les chercheurs ont constaté que les femmes obtenaient de meilleurs résultats que les hommes sur le plan de la sensibilité sociale.

**Réponse : Vrai**.

1. Les équipes semi-autonomes sont de petits groupes dont les membres sont habilités à prendre des décisions relatives à leurs tâches sur une base quotidienne.

**Réponse : Vrai**.

1. Les avantages des équipes semi-autonomes incluent une amélioration de la qualité des produits ou des services offerts, une plus grande souplesse dans la production, une réponse plus rapide aux changements, mais n’incluent pas une diminution de l’absentéisme et de la rotation du personnel, une satisfaction professionnelle accrue et une amélioration de la qualité de la vie professionnelle.

**Réponse : Faux**.

1. Les équipes semi-autonomes ont des conséquences sur les plans de l’organisation et de la gestion, car elles éliminent la supervision par un cadre de premier échelon.

**Réponse : Vrai**.

1. La recherche montre que les équipes ont moins tendance à prendre des décisions risquées que les individus.

**Réponse : Faux**.

1. La problématique de concordance de statut est le phénomène selon lequel une grande diversité au sein d’une équipe est difficile, bien qu’elle augmente la somme des aptitudes et des compétences pouvant être consacrées à la résolution des problèmes.

**Réponse : Faux**.

**Questions à choix multiple**

1. Les équipes qui \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ doivent remettre leur rapport à une date précise et se dissolvent une fois leur mandat rempli.
2. **font des recommandations**
3. exécutent
4. font des études
5. dirigent
6. procèdent à des contrôles
7. Pour parvenir à une efficacité durable, les membres des équipes qui \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ doivent entretenir de bonnes relations à long terme, disposer de systèmes d’exploitation bien conçus et bénéficier d’un soutien logistique externe adéquat.
8. planifient
9. font des réaménagements
10. font des recommandations
11. **exécutent**
12. procèdent à des contrôles
13. Les groupes informels présentent tous les avantages ci-dessous, sauf un. Lequel?
14. Ils permettent d’accélérer le travail.
15. Ils permettent à leurs membres de s’entraider par des moyens qui court-circuitent les structures officielles.
16. **Ils incitent leurs membres à fixer des objectifs ambitieux pour les équipes de travail formelles auxquelles ceux-ci appartiennent par ailleurs.**
17. Ils satisfont certains besoins de leurs membres qui restent ignorés ou insatisfaits dans une équipe formelle.
18. Ils procurent à leurs membres une satisfaction sur le plan social, comblent leurs besoins de sécurité et leur donnent un sentiment d’appartenance.
19. Quel type d’équipe réunit des employés occupant diverses fonctions dans l’organisation ou provenant de différentes unités de travail, pour les faire travailler à une tâche commune?
20. **L’équipe interfonctionnelle.**
21. L’équipe responsable.
22. L’équipe virtuelle.
23. L’équipe semi-autonome.
24. L’équipe favorisant la participation des travailleurs.
25. Quel nom donne-t-on à l’ensemble de problèmes résultant d’un manque de communication entre les travailleurs des diverses unités d’une organisation?
26. Le problème des unités de travail individualistes.
27. Le problème des équipes fonctionnelles.
28. **Le syndrome de la compartimentation.**
29. Le problème des équipes homogènes.
30. Le problème des groupes informels « tricotés serrés ».
31. Combien de membres comptent la plupart des équipes semi-autonomes?
32. De 1 à 4 membres.
33. **De 5 à 15 membres.**
34. De 20 à 35 membres.
35. De 50 à 65 membres.
36. De 80 à 100 membres.
37. Comment s’appellent les équipes dont les membres se réunissent et travaillent ensemble à distance, grâce aux technologies de l’information et de la communication?
38. Les équipes de projet.
39. Les équipes cybernétiques.
40. **Les équipes virtuelles.**
41. Les équipes implicites.
42. Les équipes de réseaux.
43. Les membres d’une équipe de travail semi-autonome prennent généralement toutes les décisions suivantes, sauf une. Laquelle?
44. **Élaborer une stratégie et se procurer les ressources nécessaires à sa mise en œuvre.**
45. Planifier le travail et répartir les tâches.
46. Organiser la formation pour l’acquisition des compétences nécessaires au travail exigé.
47. Recruter de nouveaux membres.
48. Contrôler la qualité du travail et évaluer le rendement.
49. Les équipes semi-autonomes présentent tous les avantages suivants, sauf un. Lequel?

1. Une amélioration de la productivité et de la qualité.
2. Une plus grande souplesse dans la production et une réponse plus rapide aux changements technologiques.
3. Une diminution de l’absentéisme et de la rotation du personnel.
4. **Une difficulté de certains membres à s’adapter aux responsabilités qu’impose l’autogestion.**
5. Une satisfaction professionnelle accrue et une amélioration de la qualité de la vie professionnelle.
6. Laquelle des caractéristiques suivantes distingue les équipes semi-autonomes des équipes de travail traditionnelles?
7. Les membres de l’équipe semi-autonome travaillent souvent à l’écart des autres employés de l’entreprise.
8. En général, on confie aux membres de l’équipe semi-autonome des tâches plus difficiles que celles qu’on confie aux employés d’une équipe de travail traditionnelle.
9. **Les membres de l’équipe semi-autonome assument des fonctions qui incombent normalement à un cadre de premier échelon.**
10. Les membres de l’équipe semi-autonome ont souvent un salaire plus élevé que les membres des équipes de travail traditionnelles.
11. En général, les membres de l’équipe semi-autonome ont plus d’expérience que les membres des équipes de travail traditionnelles.
12. Comment appelle-t-on une équipe caractérisée par un rendement élevé, la satisfaction de ses membres et une certaine viabilité?
13. Une équipe fonctionnelle.
14. Une équipe hiérarchique.
15. Une équipe opérationnelle.
16. **Une équipe efficace.**
17. Une équipe pragmatique.
18. Quel critère d’une équipe efficace satisfait une équipe dont les membres valorisent leur contribution et leurs expériences professionnelles et estiment que leurs besoins personnels sont comblés?
19. Le rendement.
20. L’engagement des membres.
21. **La satisfaction professionnelle des membres.**
22. La viabilité de l’équipe.
23. La variabilité de l’équipe.
24. Comment appelle-t-on le phénomène par lequel l’équipe accomplit plus que la somme des capacités de ses membres?
25. L’échange.
26. L’association.
27. **La synergie.**
28. L’harmonie.
29. L’union.
30. En matière de rendement, les avantages des équipes par rapport aux individus ressortent plus clairement dans tous les cas suivants, sauf un. Lequel?
31. **Lorsqu’il faut prendre une décision prudente.**
32. Lorsqu’il n’y a pas de « spécialiste » attitré pour une tâche donnée.
33. Lorsque les problèmes sont complexes.
34. Lorsqu’il faut répartir les tâches.
35. Lorsqu’une mise en commun des informations est nécessaire.
36. Laquelle des séquences suivantes correspond à la séquence d’étapes de l’évolution d’une équipe?
37. Introduction, croissance, sédimentation, maturité et dissolution.
38. Institution, croissance, plafonnement et morcellement.
39. **Constitution, tumulte, cohésion, rendement et dissolution.**
40. Lancement, croissance, sédimentation, maturité et déclin.
41. Constitution, orientation, sédimentation, maturité et déclin.
42. Laquelle des étapes de l’évolution d’une équipe correspond à l’intégration des membres dans l’équipe?
43. **La constitution.**
44. Le tumulte.
45. La cohésion.
46. Le rendement.
47. La dissolution.
48. À quelle étape de l’évolution d’une équipe assiste-t-on à des manifestations d’hostilité, déclenchant des conflits internes et entraînant de nombreux changements?
49. La constitution.
50. **Le tumulte.**
51. La cohésion.
52. Le rendement.
53. La dissolution.
54. À quelle étape de l’évolution d’une équipe chacun des membres peut-il se demander ce que l’équipe peut lui offrir, s’il pourra satisfaire ses besoins tout en contribuant aux réalisations collectives?
55. **La constitution.**
56. Le tumulte.
57. La cohésion.
58. Le rendement.
59. La dissolution.
60. Lequel des énoncés suivants ne décrit pas correctement l’étape de cohésion de l’évolution d’une équipe?
61. L’étape de tumulte qui précède laisse la place à un équilibre des forces précaire, mais réel.
62. Pour certains membres, la consolidation des relations peut paraître plus importante que l’accomplissement des tâches.
63. **Les opinions minoritaires, les positions et les conduites qui s’écartent de l’orientation commune sont bien accueillies, car les membres ont un sentiment d’intimité.**
64. Les membres de l’équipe éprouvent un nouveau sentiment d’harmonie.
65. Certains membres peuvent entretenir l’illusion que l’équipe a déjà atteint sa pleine maturité.
66. Dans l’évolution d’une équipe, l’étape du rendement présente toutes les caractéristiques suivantes, sauf une. Laquelle?
67. L’équipe peut s’acquitter de tâches complexes et gérer les désaccords avec créativité.
68. **La structure de l’équipe est instable.**
69. Les membres sont généralement stimulés par les objectifs qu’ils poursuivent de concert.
70. Le principal défi de l’équipe est de s’améliorer continuellement, tant sur le plan des relations que sur celui des résultats.
71. Les membres de l’équipe doivent continuer de saisir les occasions et s’adapter aux changements.
72. Quel nom porte la dernière étape de l’évolution d’une équipe?
73. **La dissolution.**
74. Le rendement.
75. Le renvoi.
76. La maturité.
77. Le morcellement.
78. Les principaux intrants de l’équipe sont les suivants, sauf un. Lequel?
79. La nature des tâches.
80. Les ressources et le contexte organisationnel.
81. La composition de l’équipe.
82. **La satisfaction professionnelle des membres.**
83. La taille de l’équipe.
84. Dans la perspective de l’équipe comme système ouvert, la composition de l’équipe est définie par toutes les caractéristiques suivantes, sauf une. Laquelle?
85. Les aptitudes des membres.
86. Les valeurs des membres.
87. **La cohésion des membres.**
88. Les traits de personnalité des membres.
89. La diversité des membres.
90. Les \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ des tâches d’une équipe ont trait, notamment, à leur caractère routinier, à leur degré de difficulté et à la quantité d’information requise.
91. exigences d’ordre cognitif
92. exigences d’ordre mécanique
93. exigences d’ordre social
94. **exigences d’ordre technique**
95. exigences d’ordre psychologique
96. Les tâches les plus exigeantes sur le plan \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ nécessitent des solutions à la pièce et un important traitement de l’information.
97. cognitif
98. mécanique
99. social
100. **technique**
101. psychologique
102. Quelle est la taille idéale pour une équipe de résolution de problèmes?
103. 1 ou 2 personnes.
104. 2 à 4 personnes.
105. 4 ou 5 personnes.
106. **5 à 7 personnes.**
107. 8 à 10 personnes.
108. Les équipes \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ sont composées de personnes ayant des profils très similaires.
109. **homogènes**
110. hétérogènes
111. disparates
112. panachées
113. composites
114. La théorie des besoins relationnels (FIRO-B) met en lumière les différentes façons dont les gens entrent en rapport les uns avec les autres selon leurs besoins d’exprimer \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.
115. **des sentiments liés à l’appartenance, au pouvoir et à l’affection**
116. des sentiments liés au statut, au pouvoir et à l’affiliation
117. des sentiments liés au pouvoir, à la réalisation de soi et au contrôle
118. des sentiments liés à l’affection, au dévouement et à l’affiliation
119. des sentiments liés au statut, à la réalisation de soi et au pouvoir
120. L’incompatibilité entre les membres d’une équipe peut se manifester de toutes les façons suivantes, sauf une. Laquelle?
121. Un repli sur soi des membres.
122. Des manifestations d’hostilité.
123. **Une discordance de statut.**
124. Des conflits de pouvoir.
125. Une emprise exercée par quelques individus sur l’ensemble de l’équipe.
126. Lorsque la taille d’une équipe augmente, on peut voir apparaître et se développer toutes les catégories de difficultés suivantes, sauf une. Laquelle?
127. Des difficultés de communication.
128. Des difficultés de coordination.
129. Une baisse de la satisfaction professionnelle.
130. **Une diminution de la rotation du personnel et de l’absentéisme.**
131. Une augmentation de la paresse sociale.
132. Qu’est-ce qu’on définit comme étant la capacité d’une équipe à bien fonctionner dans l’accomplissement d’un large éventail de tâches?
133. **L’intelligence collective.**
134. L’intelligence émotionnelle.
135. L’intelligence liée à la confiance.
136. La compétence générale.
137. L’intelligence conceptuelle.
138. Comment appelle-t-on l’ensemble de problèmes qui surviennent lorsque les travailleurs des divers services et unités d’une organisation se concentrent strictement sur leurs fonctions et limitent leurs interactions avec leurs collègues des autres unités?
139. Le syndrome de compétences limitées.
140. Le syndrome de restriction des compétences.
141. Le syndrome de niche fonctionnelle.
142. **Le syndrome de la compartimentation.**
143. Le syndrome de vision restreinte.
144. Les avantages possibles des équipes virtuelles incluent tous les éléments suivants, sauf un. Lequel?
145. Un excellent rapport coût-efficacité.
146. Une accélération du travail des équipes dont les membres ne peuvent pas facilement se réunir en personne.
147. La puissance des outils informatiques pour maximiser l’efficacité de la collecte des données et du processus décisionnel.
148. **Très peu de contact personnel direct entre les membres des équipes.**
149. Réduction de l’influence des considérations affectives dans les interactions et la prise de décision et décisions fondées davantage sur des faits et des données objectives.
150. \_\_\_\_\_\_\_\_ est un phénomène qui se manifeste par une diminution du rendement des individus en situation de travail collectif.
151. Le relâchement social
152. Le manquement organisationnel
153. La paresse individuelle
154. L’évasion organisationnelle
155. **La paresse sociale**

**Phrases à compléter**

1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ est le travail d’un groupe dont les membres collaborent activement afin que leurs habiletés respectives soient utilisées de la façon la plus optimale possible, dans la poursuite d’un objectif commun.

**Réponse : Le travail d’équipe**

1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ est formée de personnes qui assument déjà des fonctions d’encadrement dans d’autres groupes.

**Réponse : L’équipe qui dirige**

1. Dans un sens, la division traditionnelle en services et en unités de travail, en créant des cloisons artificielles, décourage plutôt qu’elle n’encourage l’intégration et la coordination efficace entre les différentes composantes de l’organisation. Ce problème organisationnel porte le nom de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

**Réponse : syndrome de la compartimentation**

1. Les \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ sont des groupes dont les membres se réunissent et travaillent ensemble à distance, grâce aux technologies de l’information et de la communication.

**Réponse : équipes virtuelles**

1. Les \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ sont de petits groupes de travailleurs auxquels on a délégué la planification, l’organisation et l’évaluation de ses propres tâches et activités quotidiennes.

**Réponse : les équipes semi-autonomes ou les groupes de travail autogérés**

1. Le critère de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ d’une équipe efficace signifie que les membres ont la volonté de continuer à travailler ensemble ou envisagent avec plaisir la perspective de travailler de nouveau ensemble s’ils en ont l’occasion.

**Réponse : viabilité de l’équipe**

1. On parle de \_\_\_\_\_\_\_\_\_, ou effet Ringelmann, pour désigner la tendance des individus à fournir moins d’efforts en situation de travail collectif qu’en situation de travail individuel, parce que leur contribution personnelle est alors moins évidente.

**Réponse : paresse sociale**

1. Dans l’évolution d’une équipe, l’étape \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ est une période riche en émotions et en tensions pour les membres du groupe.

**Réponse : du tumulte**

1. Dans l’évolution d’une équipe, l’étape \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ est la période où l’équipe commence réellement à se cimenter et à se coordonner.

**Réponse : de la cohésion**

1. Dans l’évolution d’une équipe, l’étape \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ est particulièrement importante pour les équipes temporaires, qui abondent dans les organisations d’aujourd’hui.

**Réponse : de la dissolution**

1. Lorsque la position d’une personne dans une équipe correspond à celle qu’elle occupe à l’extérieur de l’équipe, on dit qu’il y a \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

**Réponse : concordance de statut**

1. Une équipe parvient à la \_\_\_\_\_\_\_\_ lorsque ses réalisations collectives dépassent la somme des réalisations qu’aurait pu accomplir chacun de ses membres.

**Réponse : synergie**

1. Pour représenter les groupes informels, non structurés, et les réseaux relationnels actifs existant au sein d’une entreprise, on utilise un outil appelé \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

**Réponse : sociogramme**

**Questions à développement**

1. Décrivez la notion de paresse sociale. Comment explique-t-on l’apparition de la paresse sociale? Que peut-on faire pour éviter la paresse sociale au travail?

**Réponse suggérée :** La paresse sociale est la tendance de certains individus à déployer moins d’efforts en situation de travail collectif qu’en situation de travail individuel. Deux raisons peuvent expliquer son apparition : (1) les individus constatent que leur propre contribution est moins évidente dans le contexte d’un travail de groupe; (2) les individus préfèrent laisser aux autres la charge du travail. On trouve dans le manuel plusieurs suggestions de moyens permettant de prévenir et de combattre la paresse sociale : limiter la taille des groupes; définir ou redéfinir clairement les rôles afin que les profiteurs soient plus facilement démasqués et que la pression exercée par les pairs se fasse plus sentir; responsabiliser les individus en énonçant de façon claire et précise les attentes en matière de rendement; offrir des récompenses en fonction de la contribution de chacun au rendement du groupe.

1. Énumérez et décrivez les cinq étapes de l’évolution d’une équipe.

**Réponse suggérée :** Les cinq étapes de l’évolution d’une équipe sont la constitution, le tumulte, la cohésion, le rendement et la dissolution. (1) À l’étape de la constitution, les membres de l’équipe cherchent à mieux se connaître les uns les autres, à déterminer les comportements acceptés ou attendus, à préciser la raison d’être du groupe et ses règles de fonctionnement. (2) À l’étape du tumulte, les membres de l’équipe vivent souvent une certaine hostilité, qui déclenche des conflits internes et des changements de tous ordres. Des alliances peuvent se former, car certains individus cherchent à imposer leurs idées aux autres et à obtenir un statut spécial au sein du groupe. Par ailleurs, les attentes envers chacun tendent à se préciser. (3) À l’étape de la cohésion, l’équipe commence vraiment à se cimenter et à coordonner les contributions de chacun des membres. Des difficultés peuvent surgir, car pendant cette période de rapprochement, les membres peuvent être tentés de décourager les critiques, les opinions minoritaires et les conduites s’écartant de l’orientation commune. (4) À l’étape du rendement, l’équipe a atteint sa maturité. Organisée et opérationnelle, elle peut s’acquitter de tâches complexes et gérer les désaccords avec créativité. Sa structure est stable et ses membres sont généralement satisfaits et stimulés par les objectifs qu’ils poursuivent de concert. (5) À l’étape de la dissolution, l’équipe, ayant rempli son rôle ou accompli ses tâches, doit être capable de se dissoudre.

1. Expliquez la « problématique diversité-consensus ».

**Réponse suggérée :** La « problématique diversité-consensus » est le phénomène par lequel, dans une équipe, une grande diversité tend à rendre la collaboration plus difficile, bien qu’elle augmente la somme d’aptitudes et de compétences disponibles pour la résolution des problèmes. Cette problématique peut surtout se manifester pendant les étapes du tumulte et de la cohésion, dans l’évolution d’une équipe. Pendant que l’équipe essaie de sortir de la « problématique diversité-consensus », sa croissance peut ralentir. De même, la consolidation des relations entre les membres, la mise en commun des informations et la résolution des problèmes risquent d’accuser un certain retard. Mais, une fois la difficulté surmontée, l’équipe hétérogène peut devenir plus efficace qu’une équipe homogène.