

Comment créer un esprit d'équipe fort

02.05.2019

Pour faire face aux défis futurs, l'humain restera important, voir prendra encore plus d'importance. Comment renforcer l'esprit d'équipe et donc la force intérieure de l'entreprise ?

Pour se faire, il est nécessaire de porter une attention toute particulière aux membres de l'équipe et aux leaders. Il s'agit d'une question de responsabilité et d'autonomie.

Avant de nous attarder et d'approfondir la notion de responsabilité en lien à l'autonomie, voici quelques réflexions et pistes pour renforcer l'esprit d'équipe.

L'**esprit d'équipe** est un lien entre les membres d'un groupe, leur donnant le sentiment de faire corps et les poussant à œuvrer pour le bien de l'équipe.

Tout au long de ma carrière, chaque fois que j'ai posé la question « D'après votre expérience, qu'est-ce qui caractérise une «bonne équipe», et qu'attendez-vous de vos collègues? », la notion d'esprit d'équipe est ressortie. Les termes les plus cités sont l'entraide et le soutien.

(À lire aussi: Equipe à performance élevée : qu'attendez-vous de vos collègues ?)

Pour une équipe à performance élevée, **chacun** est important. Il s'agit d'une collaboration ou chacun doit prendre ses responsabilités. Voici quelques éléments concrets pour la mise en pratique.

Adhésion de l'équipe

Pour que chaque membre puisse adhérer, il est important d'avoir un projet commun. Ceci peut se faire idéalement à travers une vision d'équipe réalisée avec tous les membres de l'équipe. Ainsi chacun est capable de formuler sa contribution à l'ensemble. Pour renforcer cette adhésion, outre le fait de s'assurer que tout le monde comprenne et ceci à tous les niveaux, il est nécessaire d'instaurer des rituels au sein de l'équipe (le bonjour matinal, la pause en commun, le point de situation ludique, le «break» jeu de fléchettes).

Buddy

Créez des binômes. Assurez-vous que chaque membre de l'équipe possède un/e partenaire (un buddy). Il y a plusieurs façons de créer de tels tandems.

Prenons-nous le temps pour l'autre, pour les autres. Ensemble nous sommes complémentaires, plus forts et la confiance augmente. Mieux nous connaissons l'autre, les autres, plus facile sera la collaboration et surtout l'entraide spontanée, volontaire.

(À lire aussi: Gagner en confiance à travers le Feedback)

Transparence

Autant au niveau de la délégation que des informations et des décisions, soyez transparent, osez la transparence. Ceci crée une base de confiance et diminue les risques de bruits de couloir ou de fausses interprétations. D'un autre côté, la transparence oblige à une certaine rigueur: arguments, explications, outils.

Exemplarité

Que vous soyez « chef » ou collègue, vous devez être exemplaire. Ne faites pas à autrui ce que vous ne voulez

LP3 SA

Rue Général Dufour 18, 2502 Biel/Bienne

+41 78 818 40 18

www.lp3leadership.com

david.fiorucci@lp3leadership.com

CHE-347.044.325

pas que l'on vous fasse, tenez vos promesses et agissez de façon intègre.
(À lire aussi: Comment gagner le respect: être un exemple!)

Thèmes difficiles, conflits

Veillez aborder directement les thèmes difficiles et ne pas les laisser trainer. Il n'y a rien de pire pour envenimer une relation ou renforcer des tensions dans une équipe. Là aussi il se peut que vous ayez mal interprété un signe ou une attitude. Posez des questions pour vous assurer que le comportement ou les dires correspondent à l'interprétation que vous vous faites. Vous verrez, qu'ainsi, grâce aux questions, de nombreux conflits pourront être évités.

Règles et conséquences

Chaque équipe doit avoir des règles claires, principes de collaboration et de travail. Ces règles sont valables pour tous, à tous les niveaux. Assurez-vous que personne ne soit exempté de telles règles ou privilégié. Tout le monde doit être traité de la même façon.
De plus, si les règles ne sont pas tenues, il est important que les conséquences soient appliquées de manière stricte. Comme le dit le responsable Ressources Humaines d'une grande entreprise de l'arc lémanique : être bienveillant sans complaisance.

Valoriser ouvertement

Chaque membre de l'équipe est unique et important pour le bon fonctionnement de l'ensemble. N'hésitez pas, en tant que collègue ou que supérieur, de valoriser ouvertement (en public) les divers membres de l'équipe. Et ceci non seulement pour ce qu'ils font, mais aussi et surtout pour ce qu'ils sont ! Ainsi une personne qui a toujours le sourire sur le visage, qui vous écoute ou qui fait attention aux autres est une perle au sein de l'équipe. Elle contribue à un excellent esprit d'équipe. Dites-le lui !

Loyauté

Finalement soyez loyaux autant au niveau de l'entreprise que de vos collègues. Il n'est pas toujours facile d'assurer cette loyauté. Soyez francs et expliquez ouvertement vos ressentis. Montrez ainsi l'attachement que vous avez envers l'équipe. Ceci pourra souder les divers membres et assurer une force complémentaire.

Ces divers éléments pratiques, mentionnés ci-avant, sont valables pour les membres de l'équipe comme pour le supérieur. Vous vous dites peut-être : « mon chef doit faire ceci ou créer un cadre, dans lequel ceci est possible ». Si tel est le cas, vous avez en partie raison. Pourquoi seulement en partie ? Car vous aussi avez des responsabilités et de l'autonomie.

Notion de responsabilité

Il est à noter que, souvent, les réflexions sur le leadership tournent autour de la notion de «responsabilité».

L'étymologie du terme de responsabilité peut s'analyser à deux niveaux :

Sur la base du verbe latin «respondere», sens de répondre, la responsabilité se définit comme «une obligation de répondre de ses actes devant une autorité qui demande des comptes».

Une analyse étymologique plus poussée du verbe «respondere» permet de remonter à sa racine «spondere», laquelle se retrouve dans sponsio (engagement) et sponsa (fiancée). Dans spondere, on trouve donc les idées

LP3 SA

Rue Général Dufour 18, 2502 Biel/Bienne

+41 78 818 40 18

www.lp3leadership.com

david.fiorucci@lp3leadership.com

CHE-347.044.325

de promettre, de s'engager, de se porter garant. Une personne responsable, c'est une personne à qui l'on peut se fier, car elle est en mesure de dominer la situation, de s'en porter garante. Elle dispose de la maîtrise de ses actes. Et parce qu'elle a cette maîtrise, il arrive qu'elle ait à en rendre compte devant une autre personne.

Donc, de cette double étymologie, on retiendra que la responsabilité découle d'un engagement dont on doit, le cas échéant, répondre. Répondre, c'est faire connaître, oralement ou par écrit, en retour à une question, à une demande, à une remarque, ce qu'on a à dire. Répondre de mes actions, de mes décisions, c'est donc répondre aux questions, dire pourquoi et en vue de quoi j'ai choisi ceci et pas cela; cela revient à les reconnaître comme miennes, donc à les assumer.

Ainsi nous faisons le lien avec la notion d'autonomie

Autonomie

L'autonomie (du grec «autos»: soi-même et «nomos» : loi, règle.) est la capacité de répondre à ses propres besoins, de prendre et d'assumer ses décisions, tout en tenant compte de son entourage et de son environnement.

En philosophie morale, l'autonomie est la faculté d'agir par soi-même en se donnant ses propres règles de conduite, sa propre loi. L'autonomie est synonyme de liberté, elle se caractérise par la capacité à choisir de son propre chef sans se laisser dominer par certaines tendances naturelles ou collectives, ni se laisser dominer de façon servile par une autorité extérieure.

Pour un esprit d'équipe, chacun doit prendre des responsabilités, ses responsabilités. Suivant le degré d'autonomie de la personne, ces responsabilités seront plus ou moins grandes. Mais chacun doit en prendre! Pour un bon esprit d'équipe, **chacun est responsable.**

Ceci amène ma dernière réflexion et ma conclusion:

Pour définir des règles de comportement dans une équipe, je conseille fortement les formulations avec des «**JE**» au lieu de «nous». Le « nous » favorise peut-être l'esprit d'appartenance à un groupe mais diminue la part de responsabilité.

Si vous dites : «nous» avons pris cette décision, qui prend la responsabilité des erreurs, des fautes, des problèmes, qui assume les conséquences, sans porter la faute sur les autres !

Ici le «**JE**» est bien plus fort !

Misez sur l'esprit d'équipe, contribuez-y vous-même et vous verrez que la confiance et la cohésion augmenteront.

Auteur: David Fiorucci
www.lp3leadership.com