

# L'ESPRIT D'ÉQUIPE

Fiche conçue par **Mélissa Poirier**, conseillère en développement de carrière

CAPACITÉ À COOPÉRER AVEC LES AUTRES  
ET À SUSCITER LEUR COLLABORATION

## INDICATEURS DE SUCCÈS

- Établit un climat propice aux échanges et au partenariat.
- Porte attention aux besoins du groupe, consulte les membres et fait en sorte que chacun puisse apporter son point de vue.
- Apporte son aide à ses collègues, employés ou partenaires, lorsque la situation le requiert.

## QUESTIONS CLÉS

- Quels sont les obstacles au développement de mon esprit d'équipe ? Pour quelle raison ai-je de la difficulté à développer cette compétence ?
- Y-a-t-il des éléments qui contribuent à nuire au bon fonctionnement de mon équipe de travail ? Si oui, quels sont-ils ?
- Que puis-je faire pour améliorer la cohésion au sein de l'équipe de travail dont je fais partie ?
- Quel type de contribution est-ce que j'apporte habituellement aux équipes dont je fais partie ?
- Comment arriver à concilier mes besoins personnels avec les besoins de mon équipe ?
- Quels bénéfices pourrais-je tirer personnellement et professionnellement à développer mon esprit d'équipe ?

**Belbin, Meredith (2006)**

**Les rôles en équipe.**

*Éditions d'Organisation*

Cet excellent guide, rédigé par un psychosociologue pionnier de la recherche sur les comportements en équipe à l'université de Cambridge, présente une méthode brillante à mettre en œuvre pour constituer une équipe gagnante. Plus spécifiquement, il y met en lumière l'importance de l'équilibre des rôles des membres d'une équipe afin d'assurer l'efficacité de celle-ci. C'est ainsi qu'il décrit les 9 rôles tenus par les membres d'une équipe et ce qui les caractérise, c'est-à-dire leur contribution, leurs points forts et leurs faiblesses, leurs cohérences et leurs incohérences ainsi que les relations de travail qu'ils entretiennent avec les autres. Comment construire des équipes équilibrées et efficaces? Comment améliorer le fonctionnement d'une équipe? Comment gérer les situations conflictuelles au sein d'une équipe? Vous trouverez réponse à ces questions à l'intérieur de ce précieux guide.

**Cauvin, Pierre (2012)**

**La cohésion des équipes : pratique du team building.**

*ESF éditeur.*

Cet ouvrage incontournable de Pierre Cauvin, consultant en développement organisationnel et personnel, a pour mission d'accompagner le lecteur dans son développement personnel et professionnel lié au team building (construction d'équipe). L'objectif du team building est de renforcer la cohésion d'équipe et de créer un environnement favorable au travail. L'ouvrage procure d'abord un plan d'autoformation personnalisé, étape par étape afin de faciliter les apprentissages. Le contenu est divisé en trois parties à la présentation aérée, dont la première présente les aspects théoriques dans un langage accessible, soutenu par des exemples de manière à favoriser la compréhension des différents enjeux relatifs au team building. La deuxième partie regorge d'exercices à réaliser en groupe, toujours en vue d'optimiser le bon fonctionnement d'une équipe de travail. La troisième partie, pour aller plus loin, présente un programme de session de formation pour les professionnels qui souhaiteraient monter un stage de formation ayant pour thème le team building.

**Senge, Peter (1994)**

**The Fifth discipline fieldbook : strategies and tools for building a learning organization.**

*Currency/Doubleday.*

Cet ouvrage est sans contredit un outil pédagogique fort intéressant qui nous apprend à apprendre. L'auteur présente cinq disciplines susceptibles de stimuler le développement continu d'une entreprise à travers un travail en équipe efficient : la pensée systémique, la maîtrise personnelle, les modèles mentaux, la vision partagée et l'apprentissage en équipe. La cinquième discipline mise de l'avant, la pensée systémique, consiste en un ensemble de connaissances et d'outils développés depuis une soixante-dizaine d'années pour comprendre des phénomènes dans leur intégralité et nous aider à les changer réellement. Ayant pour objectif de nous donner les moyens de trouver des solutions, l'auteur décrit, point par point, comment mettre en place cette méthode et l'appliquer concrètement par une foule d'exemples. Le chapitre intitulé Team learning est particulièrement intéressant puisqu'il présente l'importance d'améliorer la combinaison des forces individuelles, d'orienter les efforts dans une même direction ainsi que l'importance du dialogue.

## STRATÉGIES DE DÉVELOPPEMENT

- Plutôt que de pointer du doigt lorsqu'un échec survient, misez sur la solidarité. Plutôt que de chercher qui blâmer, acceptez la défaite passée et échangez calmement avec les membres de votre équipe afin de trouver ensemble une solution. Vous constaterez que de partager ensemble un échec allège la douleur et favorise un meilleur climat de groupe.
- N'hésitez pas à faire des sacrifices pour votre équipe si cela signifie que vous réussissez ensemble à réaliser certaines choses. Par exemple, déplacez un de vos rendez-vous ou demeurez une heure de plus au travail en fin de journée afin d'assister à une rencontre d'équipe ou pour terminer une partie du travail nécessaire à la poursuite du travail d'une autre personne. Sacrifier son propre agenda est parfois nécessaire à l'atteinte d'un objectif commun. Dans une bonne équipe, cela ne passera pas inaperçu.
- Dans un contexte où plusieurs départements ont des objectifs à atteindre à même échéance, encouragez la compétition avec « l'ennemi ». Par exemple : si les collègues de l'autre département ont obtenu leurs objectifs de vente plus rapidement que votre équipe, faites-en part à la vôtre afin de vous pousser à faire plus que votre possible pour les rattraper. La compétition rend les gens alertes et avoir un ennemi commun encourage la solidarité, qui elle favorise la motivation et l'efficacité de chacun.
- Lorsque vous vous retrouvez en réunion d'équipe, privilégiez une formation en cercle. Cette disposition favorisera l'égalité des membres, l'esprit de communauté et de partage ainsi que l'envie de s'investir.
- Plutôt que de vous empresser à faire valoir votre point de vue et vos besoins, concentrez-vous à écouter les opinions de vos collègues et prenez la peine de reformuler leur propos. D'une part, vous serez en mesure de mieux saisir les nuances de leur discours, et d'autre part, ils apprécieront votre écoute et seront plus enclins à être attentifs au vôtre et à négocier.
- Soyez attentifs aux besoins des autres et agissez avec bienveillance. Par exemple, lorsque vous notez qu'un collègue vit une impasse ou si vous remarquez qu'il a besoin d'un coup de main pour réaliser une partie de son travail, offrez-lui votre écoute et votre aide, dans la mesure où vous en avez la possibilité. Votre ouverture et vos gestes bienveillants, aussi simples soient-ils, contribueront à resserrer les liens avec les membres de votre équipe et à vous procurer un sentiment d'utilité et de bien-être.
- Prenez du temps pour célébrer les victoires, les réalisations communes et participez aux rituels (traditions, activités). Ils sont importants pour créer un sentiment d'appartenance. Engagez-vous dans les célébrations et rituels de votre équipe. C'est-à-dire, participez aux regroupements et événements thématiques (ex : dîners en équipe, 5 à 7, anniversaires, Halloween, Saint-Patrick, etc.) ou impliquez-vous dans les comités, par exemple pour l'intégration des nouvelles recrues. Vous pouvez augmenter votre implication et votre esprit d'équipe en organisant vous-même des activités. Elles n'ont pas besoin de coûter cher ni d'être compliquées. Il suffit de faire preuve d'imagination, tout en choisissant des activités qui collent à la culture de l'entreprise et au profil des gens. Si ces conditions sont réunies, les employés ont plus de chances de participer.