

ARRÊTONS LE TEAMBUILDING!

Par Géraldine Duvanel et Barbara Ferrari



«Je pense qu'il nous faut une activité de teambuilding». C'est ainsi que commence la discussion avec Paul, directeur d'une PME romande. Il y a des tensions au sein de son équipe de direction, la collaboration est difficile. «Une journée pour resserrer les liens, ça nous ferait du bien!», poursuit-il.

Le risque de l'action alibi

Effectivement, c'est important, les liens. Mais est-ce qu'une activité récréative tous ensemble va permettre de résoudre des conflits latents et améliorer la performance de l'équipe? Notre regard sceptique en écoutant Paul trahit notre pensée. Nous sommes régulièrement confrontées à ce genre de situation. Lorsque la collaboration n'est pas efficace, cela reflète bien souvent un manque de clarté dans les rôles ou un manque d'alignement avec les objectifs de l'équipe, ou avec ceux de l'entreprise. Dans ce cas, une activité de teambuilding aura (au mieux) le mérite de faire passer un bon moment à tout le monde, hors du bureau, mais ne résoudra pas les dynamiques en place. Pire, cela risque de renforcer les tensions si les collaborateurs-trices sentent que c'est une action alibi et que le vrai problème n'est pas abordé. Les bénéfices d'une journée de travail «au vert», extra-muros, ne sont plus à prouver: cela permet de s'extraire du quotidien et de se focaliser sur soi, alors pourquoi ne pas plutôt utiliser ces moments privilégiés pour un bilan d'équipe?

Chercher un résultat concret

Avant tout, il convient de comprendre où en est l'équipe: est-ce que les rôles sont clairement définis et connus de tous-tes? Est-ce que notre mission et nos objectifs d'équipe sont partagés et compris? Comment travaillons-nous ensemble? Quelles sont nos règles de collaboration et de communication? Sont-elles en lien avec les valeurs de l'entreprise? Que faisons-nous pour favoriser la confiance entre nous? Dans son livre «Optimisez votre équipe», Patrick Lencioni présente les 5 types de dysfonctionnement qui freinent la performance dans le groupe: l'absence de confiance, la peur du conflit, le manque d'engagement,

À PROPOS DES AUTEURES

Géraldine Duvanel et Barbara Ferrari (à dr.) sont partenaires au sein de takt, une société de conseil qui soutient des entreprises privées et des institutions publiques dans la réalisation de leurs objectifs, au travers de projets liés au développement stratégique, à la transformation et à la médiation.

takt-consulting.ch



**LORSQUE LA
COLLABORATION N'EST
PAS EFFICACE, CELA
TRAHIT BIEN SOUVENT
UN MANQUE DE CLARTÉ
DANS LES RÔLES.**

l'évitement de la responsabilisation et l'inattention portée aux résultats. Nous proposons à Paul de travailler autour de ces 5 dysfonctionnements, de manière concrète et systématique, comme un fil rouge qui va nous permettre non seulement d'aborder des questions essentielles pour le fonctionnement du groupe, mais aussi de s'aligner sur les défis à venir. La journée au vert peut s'articuler autour de ce fil rouge, qui permet de mener des réflexions ciblées autour des difficultés et des besoins tout en dégagant des solutions concrètes via un plan d'action d'équipe et individuel. C'est là toute la différence avec une activité de teambuilding de type «récréatif»: arriver à un résultat concret. Au terme d'une journée dédiée à votre équipe, il est important de pouvoir repartir avec des outils applicables et des actions agendées. Ainsi, il sera possible de construire de manière tangible et visible les éléments nécessaires à un fonctionnement performant de l'équipe.

Tester différentes approches

«Oui mais où est le fun dans tout ça?», argumente Paul, à raison. Une étude de Standford de 2014 a démontré que la marche augmentait l'idéation créative de 60%. Pourquoi ne pas utiliser cette énergie dans la recherche de solutions pour notre équipe? La partie réflexive ou de partage en petits groupes, qui précède l'élaboration commune d'une solution ou d'un plan d'action, peut tout à fait avoir lieu en mouvement! Au fil de nos accompagnements, nous avons testé différentes approches, allant du parcours pisté en montagne autour des questions liées à la responsabilisation, à la journée en forêt pour aborder des conflits latents et des enjeux de confiance, jusqu'à la caninrando et partage d'expérience avec un musher (celui qui conduit le traîneau tiré par les chiens) autour du leadership et des valeurs d'entreprise. Les possibilités sont nombreuses. Il est toutefois essentiel de ne pas perdre de vue l'objectif premier de ce moment extra-muros: travailler en tant qu'équipe à notre fonctionnement, en vue de dégager des pistes concrètes pour l'amélioration de nos performances. ●