

Attributs d'une équipe hautement performante

Comment savoir que vous développez une bonne équipe ?

Après tout, d'après ce que vous voyez, tout le monde est présent, arrive à l'heure et participe aux réunions et aux événements d'équipe que vous organisez. Chaque membre de l'équipe semble bien avancer et vous accomplissez vos tâches. Vous devez donc être en train de développer une bonne équipe, non ?

Voici une liste de ce qui devrait exister dans un bon environnement d'équipe. Votre équipe présente-t-elle les caractéristiques suivantes ?

- Les membres de l'équipe ont un degré élevé d'interdépendance.
- Les membres de l'équipe ont établi une confiance mutuelle.
- L'équipe connaît clairement ses buts et fixe des objectifs.
- Les rôles des membres de l'équipe sont définis.
- Chaque membre de l'équipe est disposé à apporter sa contribution.
- Un environnement de saine compétition et de communication prévaut.
- Les membres de l'équipe peuvent analyser leur échec sans dériver vers des attaques personnelles.
- L'équipe a la capacité de créer de nouvelles idées.
- Chaque membre sait qu'il peut exercer une influence sur le programme de l'équipe.
- Le chef d'équipe possède de bonnes compétences humaines et est engagé en faveur d'une démarche d'équipe.

Lorsqu'on demande aux gens d'expliquer les différences entre une équipe efficace et une équipe dysfonctionnelle, ils ont tendance à observer les éléments suivants :

Dans les équipes efficaces	Dans les équipes moins efficaces
Il existe un but commun en faveur duquel chaque membre de l'équipe est engagé. L'équipe se réunit régulièrement et suit des ordres du jour de réunion pour guider les débats, plutôt qu'une procédure fixe.	Il n'y a pas de but commun. Les réunions ne se tiennent pas régulièrement et les ordres du jour des réunions ne sont pas clairs.
Les membres connaissent clairement les règles d'engagement et respectent une forme de charte d'équipe.	Les membres ne connaissent pas clairement les règles d'engagement et il n'y a pas de guide ou de protocole écrit ni de charte d'équipe.
Les membres de l'équipe écoutent, se prêtent attention les uns aux autres et discutent du sujet traité.	Personne n'écoute et tout le monde a tendance à parler en même temps.
Chaque membre de l'équipe a la possibilité de donner son avis.	Les idées de certains membres ne semblent pas compter, ce qui fait qu'ils se sentent sous-estimés ou qu'ils n'ont pas l'impression d'être intégrés. Ils se désengagent alors du processus. Personne ne résume ou ne vérifie que tous ceux et celles

	<p>qui souhaitaient s'exprimer ont pu le faire.</p> <p>Les discussions se poursuivent sans fin, jusqu'à la lassitude. Une ou deux personnes seulement monopolisent la parole.</p>
Chaque membre s'engage à respecter les décisions du groupe et est tenu responsable.	La prise de décision est confuse et les membres ne s'en tiennent pas aux programmes prévus.
Les membres de l'équipe sont conscients des atouts et des faiblesses des autres et ils en tiennent compte.	Les membres de l'équipe se connaissent peu.

Approche proactive

Lorsque les ressources de l'équipe sont bien ciblées et que les membres travaillent tous à atteindre le même but, le travail en équipe peut être très gratifiant et productif. Pour les membres d'une équipe, le meilleur moyen d'atteindre ce but est d'adopter une approche proactive, plutôt que réactive (adapté d'Adams, 1987).

L'approche proactive se manifeste par les sept caractéristiques décrites ci-dessous.

- Les membres de l'équipe adoptent une approche très positive lorsqu'ils définissent en commun la manière dont ils vont travailler ensemble en tant qu'équipe et ce qu'ils veulent accomplir. Lorsque les individus et l'équipe dans son ensemble choisissent de fonctionner de cette manière et ont la volonté de laisser de côté leurs différences mineures, des résultats incroyables deviennent possibles. Lorsque les individus adoptent cette attitude et s'engagent à employer leurs ressources, leurs connaissances et leurs compétences pour contribuer aux buts de l'équipe, ils entrent en adéquation avec l'objectif global de l'équipe. Pour ce faire, le chef et le reste de l'équipe doivent en faire le choix.
- Avoir bien défini un objectif ou une vision de ce que l'équipe accomplira est une force très puissante pour le chef et les membres de l'équipe. Les buts sont en harmonie avec l'objectif de l'équipe, et les membres de l'équipe ont l'autonomie suffisante pour les atteindre. Ce processus donne lieu à un haut niveau de productivité de l'équipe.
- Les membres de l'équipe ont une attitude positive à l'égard du changement et sont disposés à accepter et à permettre un changement si nécessaire pour obtenir les résultats escomptés.
- Les membres de l'équipe comprennent que la patience est nécessaire et que, pour certains buts, un engagement à long terme est indispensable pour obtenir les résultats escomptés.
- Les intérêts du chef et des membres de l'équipe se concentrent sur les résultats souhaités, plutôt que sur des activités de résolution de problèmes à court terme. Si les personnes apprennent à se concentrer simultanément sur la situation actuelle et sur les résultats souhaités, les problèmes qui surviennent seront résolus dans le cadre du processus global de poursuite des résultats escomptés.
- Les membres de l'équipe ont un fort sentiment de contrôle au sein de l'équipe. Ils peuvent fixer des priorités puis consacrer du temps et des ressources pour exécuter ces tâches.
- Les membres de l'équipe se soutiennent publiquement. Ils reconnaissent que les commentaires négatifs sur les autres nuisent à l'équipe.