

Le Team building

Un accompagnement pour renforcer la cohésion d'équipe

Sommaire :

- ✓ Le Team building, un accompagnement personnalisé-----p. 1
- ✓ Un exemple de Team building-----p. 2
- ✓ Mieux se connaître pour mieux travailler ensemble-----p. 3
- ✓ Entretenir l'esprit d'équipe-----p. 3

En bref...

Conduire une équipe à réfléchir sur elle-même, à mieux fonctionner dans un objectif de progrès et de performance collective ... :

Voilà l'ambition du Team building.

Le Team building, qui signifie littéralement « construction d'équipe », vise à renforcer la cohésion d'équipe, améliorer sa performance et aussi résoudre les éventuels conflits. Le Team building est appelé aussi « coaching d'équipe ».

La démarche de Team building consiste à accompagner une équipe pour l'aider à mieux se connaître, à réfléchir sur son fonctionnement pour lui permettre de dégager une vision partagée et aussi, selon le contexte, de mieux vivre collectivement le changement.

Cette expérience contribue à l'appropriation d'une intelligence collective au service de l'organisation.

Le Team building, un accompagnement personnalisé

Beaucoup d'offres plus ou moins originales de professionnels surgissent pour proposer des séminaires de Team building.

Mais les équipes ne doivent pas nécessairement pratiquer en commun des sauts à l'élastique ou conduire des kartings pour mieux se connaître et travailler ensemble !

L'accompagnement des équipes pour la conduite du changement se développe dans un contexte de réorganisations, de restructurations et de mutations économiques et sociales. Cependant, le Team building est aussi sollicité par les organisations dans des situations moins complexes pour améliorer les modes d'organisation du collectif de travail.

Le travail de Team building est généralement confié par le manager à un accompagnateur professionnel externe à la structure concernée qui aura une approche et une expérience de coaching d'équipe.

Cet accompagnement, généralement organisé sous forme de séminaire, peut se conjuguer de multiples façons, dans des conditions favorables à une bonne communication au sein de l'équipe. Le principe consiste à réunir l'équipe de travail dans un climat de confiance, d'échange et de partage avec l'ambition d'améliorer ou de créer des liens entre les membres de l'équipe.

Le consultant accompagnateur proposera une méthodologie d'animation stimulante et adaptée plus ou moins studieuse, ludique, créative, originale...

Un exemple de déroulement de Team building est proposé page suivante.

*Le CEDIP est une entité du Centre Ministériel de Valorisation des Ressources Humaines (CMVRH)

Un exemple de Team building

Séminaire de Team building visant à renforcer la cohésion d'équipe

La séance de Team building associera l'équipe et son manager en séminaire, dans un environnement différent de celui où l'équipe travaille habituellement. L'animation est assurée par un consultant extérieur au service

Exercices de mises à plat des représentations individuelles

Des exercices sont proposés aux membres de l'équipe et permettent à chacun de s'exprimer librement, de révéler ses talents, ses visions, son potentiel à partir d'une commande identique passée à chaque membre de l'équipe

Exemple : dessiner une représentation de sa structure, de son travail, de son projet, de son environnement, ...

Dans cette étape, chaque membre de l'équipe engage et exprime une réflexion personnelle



Partage des représentations, partage d'expériences

Chacun partage avec l'équipe son expérience, sa réflexion, sa réalisation issue de l'exercice

Cette étape permet à chacun de s'exprimer et de découvrir les autres membres de l'équipe à travers l'appropriation par chacun de la même expérience. Elle permet aussi d'échanger sur cette expérience commune



Échanges, résolution collective de problèmes

Un problème à résoudre collectivement est proposé à l'équipe (il peut être ou non lié à l'exercice précédent) et fait appel à la compétence collective pour le résoudre

Exemples : création d'une fresque, d'une pièce de théâtre, simulation d'une situation « catastrophe » demandant des choix, ...

Cette étape permet de créer des coopérations, d'engager une réflexion et une imagination collectives, de vivre une expérience commune

Désamorçage des climats de tension

La succession des étapes précédentes a permis à chacun de s'exprimer et d'être entendu. Le partage des représentations et la résolution collective de problèmes ont généré des situations de co-construction, de solidarité associant tous les acteurs de l'équipe, quelle que soit leur situation habituelle au sein de l'organisation.



Debriefing

Partage de valeurs, de représentations par l'équipe

Le rôle du consultant devra permettre à l'équipe de :

- transposer les enseignements de ces expériences collectives à la vie quotidienne de l'équipe
- s'interroger sur son propre potentiel et sur ses marges de progression
- dégager une vision partagée du collectif de travail
- développer, mettre en œuvre et entretenir des bonnes pratiques

Mieux se connaître pour mieux travailler ensemble

L'objectif du Team building est de partager une réflexion, une expérience, des émotions...

Cette pratique permet de renforcer les liens entre personnes, par la découverte réciproque des qualités de chacun, au-delà des relations professionnelles quotidiennes, hiérarchisées et contextualisées.

Elle contribue à faire émerger l'identité propre de chaque individu, ses potentiels et sa personnalité.

L'exercice consistera ensuite à passer d'une somme d'individus et de potentiels à une véritable équipe qui les conjuguera pour développer la performance collective.

Ainsi, co-construire un projet ou une création artistique (fresque, maquette...), participer à un challenge sportif, musical, gastronomique constituent un partage d'expérience qui, en tissant des liens, participe à l'identité collective et à son expression dans la résolution de problèmes, la réalisation d'un projet.

De cette façon, le Team-building favorise la cohésion et la performance d'équipe.

Entretenir l'esprit d'équipe

La réussite de ce type d'action doit permettre de mobiliser l'ensemble de l'équipe après le séminaire pour continuer les bonnes pratiques initiées ensemble.

L'engagement de tous les acteurs est nécessaire, notamment du responsable de l'équipe, pour prolonger la relation de confiance acquise au bénéfice de la performance collective.

Brigitte GIORDANO-PINET

Pour aller plus loin

- Le coaching professionnel dans la fonction publique – DGAFP– <http://www.fonction-publique.gouv.fr> – 2011
- Les responsables porteurs de sens – Vincent Lenhart –Éditions INSEP Consulting - 2010
- [Le coaching, enjeux, paradoxes et perspectives – revue communication et organisation n°28](#) - Université Michel de Montaigne Bordeaux3
- L'accompagnement d'équipes proposé par l'IFORE
<http://www.ifore.developpement-durable.gouv.fr/l-accompagnement-d-equipes-r27.html>