

POISQUE NOUS NE SOMMES PAS D'ACCORD,  
PARLONS PLUTÔT DE CE QUI NOUS RASSEMBLE



## Croyances erronées sur la vie d'équipe

**On croit connaître les principes** qui favorisent les équipes performantes. Mais les vieux poncifs ont la vie dure.

**Une bonne équipe est une équipe où règne l'harmonie.** Pour beaucoup de personnes, cela signifie qu'il n'y a pas de tensions. Or justement, c'est faux. Bien s'entendre ne veut pas dire partager un point de vue commun sur tous les sujets. Parfois, les discussions sont âpres. Dans une équipe qui fonctionne bien, le quotidien n'est pas un long fleuve tranquille, mais on reste focalisé sur l'objectif et chacun respecte l'autre : il y a de la place pour les idées de tous, on les étudie et on arbitre. Abordé de façon constructive, le débat contradictoire peut faire avancer la performance.

**« Plus une équipe a de moyens** (financiers, humains, de structure, de temps...) plus elle est efficace. » Pas forcément. Certaines équipes font des merveilles avec peu, elles utilisent le système D et innovent pour trouver des solutions inédites. Croire que sans moyens on ne peut rien faire donne une tendance à grossir, alourdir les façons de travailler, et tomber dans la facilité. Bientôt, on ne sait plus être agile ni trouver des solutions moins chères ou moins consommatrices de temps. Attention à ne pas tomber dans l'excès inverse non plus ! Sans aucun moyen, on ne fait pas de merveilles...

**« Le secret de la performance d'équipe** est de réunir les meilleures compétences. » Bien sûr, mais les compétences ne font pas tout. Elles ne sont utiles que si les personnes savent également collaborer entre elles. Un groupe d'experts ne constitue pas une équipe, on le sait bien, sinon tous les comités de direction seraient des équipes formidables. Quand une expertise est importante et que la personne ne sait pas coopérer avec les autres, mieux vaut recruter un autre candidat ou acheter cette compétence à l'extérieur sous forme de conseil. Car ce sont les qualités de collaboration qui produisent la valeur ajoutée.

**Les équipes virtuelles remplacent très bien** l'ancien modèle d'équipe. « Grâce aux technologies de communication – smartphones, mails, vidéoconférences –, on n'a plus besoin de se voir physiquement, le travail à distance fait superbement l'affaire. » Il est vrai que la réunionite fait perdre beaucoup de temps. Mais de là à penser que le virtuel peut remplacer le face-à-face, c'est faux. Une bonne partie de la performance d'une équipe est produite par le biais de la passion et de l'émotion partagée (motivation, valeurs communes, appréciation mutuelle, plaisir d'être ensemble et de se surpasser pour réussir). Cette émotion a besoin d'être renouvelée et nourrie en présence de ses coéquipiers. Si l'équipe ne se voit pas, l'émotion est entretenue par le souvenir, ce n'est déjà pas si mal, mais le résultat ne sera jamais aussi puissant.

**« L'essentiel repose sur le manager,** c'est lui qui donne le ton. » C'est vrai, quand un manager montre l'exemple, tout est plus facile. Mais ne lui donnons tout de même pas autant de poids. Les collaborateurs devenant chaque jour plus autonomes et responsabilisés, il peut y avoir de très belles dynamiques d'équipes, partageant humour et solidarité, même quand le manager n'est pas un modèle.

**L'équipe performante,** en quelque sorte, c'est chacun qui la crée.