

Les 10 critères d'une équipe qui gagne

Accelperf a identifié pour vous 10 critères qui participent à la performance d'un groupe

- 1- **Des activités interdépendantes**, important de favoriser le lien organisationnel entre tous les membres de l'équipe – Travailler avec l'autre, le comprendre, développer son efficacité à travers la connaissance du rôle et de la fonction de son équipier.
- 2- **Des buts communs clairs et compris par tous**, s'assurer que les buts et les objectifs soient bien communs à tous les individus de l'équipe, par exemple proposer à chaque individu d'écrire 5 objectifs et ensuite regrouper les résultats et trier les objectifs indiqués par tous. Aller plus loin, vérifier ce qu'il y a derrière la sémantique de chaque objectif ...
- 3- **Avoir une fonction bien précise**, chaque individu a un rôle précis et bien déterminé, c'est valorisant pour l'équipier et une fonction bien identifiée permet un accès à un haut niveau de performance.
- 4- **Un sentiment d'appartenance**, les raisons d'être des individus doivent être en adéquation avec la vision du groupe ou de l'entreprise, l'individu dans l'équipe peut parler au nom de tous les membres de l'équipe, chaque individu accepte que l'on parle en son nom.
- 5- **Se sentir utile au groupe**, chaque individu doit ressentir sa contribution à la performance du groupe, c'est ce sentiment qui améliore son implication et donc la performance collective. Un équipier « laché » ne participe plus et peut même jouer un rôle négatif.
- 6- **Avoir une identité propre**, l'individu au-delà d'un certain seuil de similitude peut être conduit à redéfinir son unicité. L'équipe ne signifie pas dissolution des individus. L'équipier doit pouvoir exprimer sa singularité. Equilibre entre dépendance à un système et autonomie de chaque membre de l'équipe.
- 7- **Favoriser le dépassement de fonction** dans l'intérêt du groupe, casser la croyance que de vouloir à tout prix conserver ses prérogatives protège sa fonction, si la fonction doit évoluer autant en être acteur et penser à la faire évoluer.
- 8- **Développer un climat de bienveillance** pour pouvoir tout se dire, pour se dire tout il faut du courage, qui doit être accompagné par le ou les leaders. Se dire tout permet d'éteindre les feux et de trouver collectivement des solutions. La bienveillance c'est aussi l'état de veille sur l'autre et sur la concurrence.
- 9- **Développer l'intelligence émotionnelle** car la performance est aussi une affaire de cœur, « le qui avant le quoi », si la cohésion affective est présente les équipiers auront envie de donner plus, de faire plus pour l'autre, proximité physique, proposer toujours des solutions après les critiques.
- 10- **Une autonomie intrinsèque**, renforcer l'autonomie du groupe pour générer plus d'implication et de responsabilisation. L'autogestion d'un groupe est une marque de maturité qui entraîne un plus haut niveau de performance.

«L'engagement et la disponibilité des joueurs comptent plus que le système de jeux !». R BENITEZ