

CRÉER UN CLIMAT DE CONFIANCE POUR DONNER DES AILES À VOTRE ÉQUIPE ET LUI FAIRE PRENDRE SON ENVOL

Atelier sur la consolidation d'équipe

Par Linda Turcotte, M. Sc., C. O., membre de l'ordre des OCCOQ, psychothérapeute accréditée

Pourquoi réaliser une activité sur la confiance avec une équipe de travail ?

Parce que la confiance...

- contribue à la santé mentale positive des employés et des employeurs ou employeuses;
- permet d'établir des relations positives et d'instaurer une reconnaissance mutuelle;
- facilite la résolution de conflits ainsi que la négociation, et augmente le sentiment de sécurité;
- permet à chacun d'exprimer ses idées au sein du groupe et favorise le partage des connaissances;
- aide à la rétention du personnel et à l'engagement;
- favorise une coopération efficace et durable;
- rend possible une meilleure rentabilité;
- réduit le stress.

À l'inverse, l'exclusion d'unE membre entraîne chez cette personne le doute en ses capacités et en ses idées, et provoque de la méfiance dans le groupe.

Matériel :

- Une feuille pour noter les activités;
- un ou des crayons;
- un marqueur noir;
- une grande feuille ou un grand carton blanc;
- des autocollants ou autres pour rehausser la feuille si on le désire.



L'atelier sur la confiance en soi en équipe

Date de réalisation :

au cours de la Semaine nationale de la santé mentale 2011 ou de l'année 2011-2012;

Lieu :

au travail, dans un endroit pouvant accueillir toute l'équipe;

Durée :

atelier à organiser une fois dans l'année, soit sur deux périodes de 30 minutes, soit sur une période de 60 minutes;

Réalisation :

en équipe avec vos collègues de travail.

Objectifs de l'atelier :

- Accroître la confiance entre les membres d'une équipe de travail;
- Mettre en action les propositions choisies par le groupe.

Les sept sphères de la confiance en équipe

Avoir confiance dans une équipe de travail n'est pas si simple. Car la confiance touche plusieurs aspects de la vie, demande du temps et passe par l'individu. Il existe sept sphères pouvant influencer la confiance dans une équipe :

- 1 la reconnaissance : par la valorisation, le remerciement;
- 2 la communication : par l'écoute, l'expression, l'information;
- 3 la résolution : par des solutions concrètes;
- 4 le respect : par la civilité dans l'attitude, sur les plans verbal, comportemental et physique;
- 5 le temps : par des plages horaires pour se voir, échanger;
- 6 l'appartenance : dans l'accueil de chaque membre par les autres, la place accordée à chacun;
- 7 la solidarité : par le soutien et la coopération entre les membres. ►





Première étape

- Nommer un animateur ou une animatrice pour gérer le droit de parole;
- Nommer un ou une secrétaire pour noter toutes les suggestions d'activité pouvant être réalisées.

Deuxième étape : le *brainstorming* ou pluie d'idées

Inscrire les sept sphères de la confiance sur un tableau. Durant 10 minutes, les membres de l'équipe doivent lister toutes les actions qui peuvent être mises en place dans chacune des sphères pour faire émerger la confiance dans l'équipe. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises idées, il n'y a que des idées. Les actions même farfelues peuvent être inscrites.

Exemples :

- Sphère de la reconnaissance : tous les vendredis matin, nous partageons les bons coups que nous avons notés dans notre équipe pendant la semaine;
- Sphère de la communication : nous dînons ensemble une fois par semaine.

Troisième étape : l'analyse des actions

À partir de la liste des actions notées, les membres de l'équipe sélectionnent trois actions qu'ils s'engagent à réaliser ensemble au cours des prochaines semaines. Il est plus facile de procéder par vote, surtout lorsque l'équipe compte plusieurs personnes. On peut voter pour plus d'une action. Celles qui ont recueilli le plus grand nombre de votes sont retenues et réalisées.

Quand on choisit une action, il est important de tenir compte des critères suivants : le temps, la faisabilité, le budget, la disponibilité des membres et le lieu. De plus, n'oublions pas que toutes les activités demandent l'engagement de tous les membres, car chacun est responsable de l'amélioration de la confiance au sein de l'équipe. L'essentiel est de s'investir soi-même dans le groupe. Les actions simples qui procurent du plaisir sont les plus faciles à réaliser.

Quatrième étape : la mise en action

Une fois retenues les trois actions susceptibles d'augmenter la confiance au sein de l'équipe, on doit déterminer les modalités de leur mise en place, les noter, puis nommer les personnes qui en seront responsables.

Cinquième étape : l'affichage des activités

Sur une grande feuille ou un grand carton, on note les actions, les personnes qui en sont responsables, le lieu, le moment ainsi que la manière dont chacune sera réalisée. On place le carton dans un endroit où l'équipe circule régulièrement. Pour qu'il soit plus attirant ou stimulant, on peut décorer le carton en équipe. Bonne activité!

N. B. On se souviendra des actions vécues, mais jamais des intentions qui n'ont pas été réalisées.

ET POURQUOI PAS ?!

La confiance se crée dans la relation avec les employéEs de même qu'à travers l'expérience et les échanges. Les activités, les gestes et les comportements qui suivent peuvent aider à construire la confiance au travail¹⁴. Lesquels choisissez-vous de mettre en pratique ?

Employeurs et employeuses, supérieurEs immédiatEs et gestionnaires

- Faire des réunions régulièrement et établir une communication ouverte;
- Bien informer les employéEs de changements dans l'organisation et leur donner l'occasion de s'y impliquer;
- Mettre les compétences des employéEs à profit;
- Permettre aux employéEs l'accès à des programmes d'études et à la formation continue;
- Définir les tâches et les responsabilités de chacun ainsi que les objectifs à atteindre;
- Donner des encouragements et une rétroaction (*feedback*);
- Établir et maintenir des règles de gestion qui favorisent la confiance (p. ex., la définition des rôles de chacun).

EmployéEs

- Participer aux activités sociales et aux réunions;
- Être courtoisE;
- Respecter les échéances;
- Développer l'entraide mutuelle;
- Partager les expériences, les bonnes pratiques et les erreurs;
- Savoir apprécier le travail des autres.

Et n'oublions pas que...

- Accepter l'erreur, c'est apprendre de celle-ci en en tirant des leçons;
- Accepter les conflits constructifs, c'est s'ouvrir, chercher activement à résoudre les problèmes et à améliorer les choses, c'est être positif;
- Avoir confiance en l'autre, c'est aussi laisser l'autre s'exprimer.

¹⁴ Association canadienne pour la santé mentale – Division du Québec. Extrait du dépliant *Santé Mentale au travail 2011 – 20 actions pour créer un sentiment de confiance au travail*. Disponible sur commande ou en ligne à partir du 1^{er} avril 2011 sur www.acsm.qc.ca.

