

Les 20 commandements (points essentiels et dans l'ordre gagnant) du management et de la communication d'équipe

Depuis 1991, les événements nous ont portés... Et nous ont permis de développer un « modèle » d'excellence en matière de management et de communication d'équipe. Ce modèle reprend les points clés que vous aurez pu découvrir au travers de cet ouvrage.

C'est celui que nous utilisons dans tous les contextes d'équipe – sports et entreprises – et que nous enseignons dans les écoles de commerce, CPA.

Vous pouvez le suivre « à la lettre ».

1. *Créer et entretenir une relation de confiance, authentique, respectueuse :*

- ne parlez pas du contenu, tant que vous doutez de la relation et de la confiance que, mutuellement, vous vous faites.

2. *Apprendre à communiquer « direct » :*

- des mots à simple sens ;
- attention, la communication d'équipe (et en général), n'est pas une partie de billard américain, où la dernière boule se rentre « en trois bandes » ! Non, ici, nous vous suggérons fortement d'être direct et transparent. Pour éviter toute zone d'interprétation.

3. **Savoir repérer les talents et savoir les associer plutôt que de les additionner :**
 - considérez tout le monde « de la même importance ». Il n'y a pas de plus petit rôle que d'autres. Le considérer, c'est mettre en place les bases d'une possible incompréhension, au mieux, de la ségrégation au pire.
4. **Être ouvert sur l'extérieur :**
 - aux méthodes des autres équipes, mais aussi d'autres milieux. Il n'y a rien de pire que de fonctionner en vase clos. Pratiquez le benchmarking.
5. **Être exigeant, aiguillonner :**
 - faire respecter les valeurs du travail bien fait. Attention, être exigeant ne revient surtout pas à fixer des objectifs irréalistes. Effet contraire garanti !
6. **Valider les motivations et les objectifs :**
 - ce travail se fait d'abord en individuel, avant de travailler sur la notion de projet collectif ;
 - il ne peut y avoir de projet commun si chaque membre ne s'y retrouve pas sur le plan individuel !
7. **Faire adhérer au projet :**
 - en favorisant la verbalisation COLLECTIVE. Ce qui est dit devant tous est entendu par tous. C'est ce qui fera la force de l'engagement collectif.
8. **Garder les gens « connectés » entre eux :**
 - en prenant du temps, régulièrement, pour travailler ensemble. Sur différents sujets. C'est le temps exceptionnel du partage. Sans lui, rien ne fonctionne durablement. Faites des réunions !
9. **Choisir les hommes de l'équipe :**
 - choisir les nouveaux, en sachant qu'ils seront dans les valeurs, avant d'être dans la tâche ;
 - les faire suivre par un parrain, un tuteur interne ;
 - ils doivent, au plus vite, acquérir le référentiel de l'équipe, s'approprier ses rituels.
10. **Prendre le temps de s'arrêter :**
 - ensemble et séparément. Se donner du feed-back. Régulièrement et tous ensemble ;
 - demander ce dont les membres de l'équipe ont besoin pour se sentir en confiance, pour agir.
11. **Repérer les « relais » :**
 - observer dans le temps, pour repérer les leaders, ceux qui ont ou peuvent avoir de l'influence sur le groupe ;
 - leur distribuer ce rôle de relais.

12. Être attentif aux « signaux faibles » du changement :

- prêter l'oreille aux bruits et aux échos. Observer ce qui peut être du domaine du bruit de couloir, des « radios moquettes » en tous genres ;
- les traiter sans jamais les laisser traîner.

13. Sortir du « cadre » et des habitudes :

- repérer les généralisations mises en place avec le temps. Les « on a toujours fait comme ça » !
- être créatif dans les moments importants.

14. Jouer à « Vis ma vie » :

- pratiquer ce jeu avec chaque « rôleur », ou avec ceux qui ne comprennent pas un contexte. Le leur faire vivre « en vrai », leur permettra de collecter des niveaux d'informations exploitables, et donc, de mettre plus facilement en place les changements attendus.

15. Assumer ses choix :

- en donnant et en expliquant tous les critères ;
- ne jamais changer les règles du jeu en cours de route. Sauf d'un commun accord, avec TOUTES les parties ;
- respecter la parole donnée. Ne la donnez jamais si vous pensez ne pas pouvoir la tenir.

16. Être soi-même dans une attitude d'ouverture d'esprit :

- passer la majorité de son temps à libérer les énergies, plutôt qu'à se focaliser sur les tensions. Le résultat en est le sentiment de solidarité ;
- mobiliser, c'est être mobile ensemble.

17. Partager un projet dans les règles de l'art :

- avoir une vision commune de son déroulement ;
- avoir une exacte représentation – toujours commune – de là où le projet s'arrête ;
- attention, partager n'est pas diviser. Quand on partage une tarte, on la divise en « x » morceaux. Ici, partager s'entendra au sens de « se retrouver » sur la vision, le projet.

18. Créer, utiliser des outils communs :

- des outils qui favoriseront l'expression individuelle, l'écoute réelle ;
- des outils qui permettront le partage des tâches.

19. Être attentif aux « boucles d'échec » :

- c'est-à-dire, à ce qui revient régulièrement, et qui ne vous va pas, ni individuellement, ni collectivement ;
- les repérer au plus tôt permet d'économiser l'énergie du groupe sans tomber dans la phase de déception / abandon de la tâche.

20. Changer individuellement et collectivement ce qui est « en boucle d'échec » :

- procéder à une réunion de feed-back immédiate, afin de constater la « boucle » ;
- la remplacer, en ayant repéré, sur le plan individuel ou collectif :
 - l'éventuel mauvais comportement ;
 - l'éventuel manque de savoir-faire ;
 - l'éventuelle croyance limitante ;
 - l'éventuelle erreur de casting, ou le rôle manquant.