

La vie d'équipe

Evangiles : Marc 3, 13-39, Luc 22,24-27

Conte : Il était une fois quatre personnes qui s'appelaient « tout le monde », « chacun », « quelqu'un », « personne ».

Il y avait un travail important à faire et on a demandé à « tout le monde » de le faire. Or « tout le monde » était persuadé que « quelqu'un » le ferait. « Chacun » pouvait l'avoir fait, mais en fin de compte, ce fut « personne » qui le fit.

« Quelqu'un » se fâcha parce que c'était le travail de « tout le monde ». « Tout le monde » fit des reproches à « chacun » parce que « personne » n'avait fait ce que « quelqu'un » aurait pu faire.

'Une équipe, ça se construit, l'esprit d'équipe ça se cultive. Il faut y consacrer du temps, de l'énergie, de la volonté. Il faut se doter des moyens appropriés pour faire d'un groupe, une équipe orientée vers la réalisation d'un but commun et pour maintenir vivante l'équipe ainsi constituée. '

Etymologie, définitions :

Equipe viendrait du vieux français « esquif », qui désignait à l'origine une suite de chalands attachés les uns aux autres et tirés par des hommes. Est-ce l'image des bateliers tirant sur la même corde ou celle de bateaux attachés ensemble... toujours est-il qu'on a parlé un jour d'équipe de travailleurs pour réaliser une œuvre commune, puis ensuite d'équipe de sportifs pour gagner un match. Il y a donc dans ce mot un lien, un but commun, une organisation, un double dynamisme venant aussi bien de la tête que de l'ensemble, une victoire à gagner ensemble. »

2 définitions apportent la notion de collaboration propre à l'équipe :

- Groupe de personnes collaborant à un même travail.
- Groupe de personnes travaillant à une même tâche ou unissant leurs efforts dans le même dessein.

Caractéristiques de l'équipe :

« Le statut de l'équipe connaît tous les degrés de formalisation, à commencer par l'absence de statut, mais elle est le lieu où se développent les solidarités, où se renforcent les actions de chacun par le jeu des échanges, où s'unifie l'activité, où se crée un esprit commun.

Une équipe heureuse, fait montre d'un climat chaleureux, un climat de confiance, où le sentiment d'appartenance est prégnant, source de cohésion. La cohésion est fondée principalement sur la qualité du lien d'appartenance de ses membres.

C'est sans doute le sentiment d'appartenance à travers une culture partagée qui va conditionner ce qu'il est convenu d'appeler la « bonne ambiance », facteur favorisant la participation et l'épanouissement de chacun à travers et pour le groupe.

L'équipe a ses valeurs, ses codes moraux auxquels tous les soignants croient, adhèrent, ce qui fédère les agents et crée le véritable esprit d'équipe. Chaque membre de l'équipe s'identifie à son groupe. Pour R. MUCCHIELLI « *L'identification au groupe, c'est sentir le groupe comme le sien, les réalisations du groupe comme siennes, ses succès et ses échecs comme siens. L'identification n'est pas soumission, dévalorisation, démission mais au contraire, elle est un moyen de satisfaction, d'acquisition de prestige et par là, valorisante.* »

Mais une équipe est fragile, sa construction est longue, c'est un construit humain où chaque individu a son importance. Un seul élément peut détruire cet équilibre instable tel un château de cartes. A l'opposé, une seule personne peut aussi être une source inestimable de motivation et d'apaisement dans une équipe, mais une équipe trop fortement liée à une personnalité dominante ou prestigieuse risque aussi de disparaître avec son chef ou de se transformer en association du souvenir.

Homogénéité et hétérogénéité dans l'équipe :

Il est intéressant de retenir que le travail d'équipe est sous-tendu par des conditions individuelles. Ainsi, un cadre de santé devra concilier habilement ce qui tient de l'individualité et ce qui se rapporte à l'équipe. De même, il devra à la fois chercher une certaine homogénéité dans son équipe par le partage de valeurs et de buts communs et une certaine hétérogénéité des personnalités, source de richesse et de créativité.

Selon D. ANZIEU et J-Y MARTIN :

« L'efficacité des communications dans un groupe requiert une certaine homogénéité des membres... L'homogénéité du niveau de culture et des cadres de référence mentaux, l'homogénéité de l'équilibre psychique. »

R. MUCCHIELLI exprime que *« L'hétérogénéité des compétences est facteur de richesse des échanges, de créativité du groupe, et d'une division efficace des rôles. Elle dynamise et enrichit l'équipe. La complémentarité peut donc devenir un facteur important d'efficacité et de progrès mutuel. »*

Cependant, l'hétérogénéité est aussi source de tensions, de par les différences de personnalités que l'on peut percevoir. Il est d'ailleurs normal de rencontrer de fortes individualités dans un groupe ; Notre éducation basée sur l'individualisme et nos formations, promotions basées sur le concours et le mérite individuel ne favorisent pas l'émergence spontanée d'un esprit de corps. Il serait illusoire de croire que les personnes sont spontanément orientées vers le travail en commun.

L'individualisme existe comme tendance naturelle chez l'être humain. S'il se retrouve dans une organisation, il cherchera en priorité à satisfaire ses propres besoins. Le but est donc que l'individu soit un acteur du système.

Le principe du travail en équipe n'est pas venu au monde tout dernièrement, **l'Eglise du Nouveau Testament utilisait ce principe de façon très efficace il y a 2000 ans !**

En effet, le travail d'équipe se retrouve partout dans le Nouveau Testament et l'Eglise primitive est un des plus bel exemple du travail d'équipe. Les disciples ont attendu dans la chambre haute ensemble, Jésus était entouré des apôtres et il les a envoyé ensemble, **les apôtres travaillaient presque exclusivement en équipe**. Le principe en est bien simple, on est bien plus efficace en équipe car on peut utiliser les forces des différents individus pour ensuite les combiner et avoir **beaucoup plus de puissance et d'impact pour accomplir l'œuvre de Dieu**.

Fait intéressant, dans la Parole de Dieu, les ministères de diacres et d'anciens sont toujours employés au pluriel, donc on peut en déduire que le travail d'équipe était bien présent.

Travailler dans l'unité et accepter nos différences doivent être deux objectifs majeurs. Pour accomplir cela, il faut souvent mourir à soi-même et être en mesure de réaliser que quelquefois l'idée émise par un autre dans l'équipe est meilleure que la nôtre. Même si une personne dans l'équipe doit prendre le leadership et la décision finale, **il faut également que ce leader accepte parfois que son idée n'est pas la meilleure** et que si les autres sont en désaccord, il se peut que le leader doive revenir sur sa décision afin de prendre le meilleur choix possible. Tout les membres de l'équipe doivent être enseignables et capables de revenir sur une décision lorsque nécessaire.

Le travail d'équipe peut-être d'une grande efficacité mais il est aussi très difficile à obtenir. Avec une équipe gagnante comme l'Eglise primitive, il y a beaucoup de choses qui peuvent être accomplies, mais il demeure que **le travail d'équipe est aussi un travail perpétuel de recherche de la perfection, de discipline, d'amour et de persévérance.**

Pour compléter la réflexion, 5 obstacles au travail d'équipe :

1. L'absence de confiance
2. La peur des conflits
3. Le manque d'engagement
4. L'évitement des responsabilités
5. Le manque d'intérêt des résultats

A notre niveau :

1. Quel « obstacle » nous paraît le plus important et à partir de là, quels sont les ingrédients nécessaires à l'accomplissement d'une vie d'équipe ?
2. Autour du patient, qui reste au centre de notre prise en charge, quels sont les comportements, les pratiques, les omissions... qui peuvent nuire au travail de l'équipe ?
3. Sait-on éviter les prérogatives, les « prés-carrés », la compartimentation, lorsque la situation est nécessaire ?
4. La gestion d'une crise : qu'est-ce qui peut rendre notre regard et notre démarche ouverts ? Etre chrétien, quelle signification ?