

## La dynamique de groupe

Développez la dynamique de groupe de votre équipe, vous augmenterez ainsi votre énergie, votre enthousiasme et vos performances.



La construction d'une équipe peut être définie comme une intervention destinée à rendre une équipe plus efficace et plus cohésive. Dès lors, avec une bonne dynamique de groupe, vous maximisez vos résultats tout en travaillant dans une atmosphère plus sereine et plus motivante. Nous entendons fréquemment l'expression: «Il faut tirer à la même corde!» Mais concrètement à quelle corde? Comment procéder?

Trois conditions de base sont nécessaires à la réalisation d'une dynamique de groupe efficace. Dans la pratique, une, deux, voire même les trois conditions sont souvent négligées. Les trois conditions sont valables pour tout groupement humain, à savoir: équipe professionnelle, sportive, culturelle, une commission, etc.

### Voici ces trois conditions:

- Établir ou clarifier des buts collectifs pour le groupe
- Créer un environnement centré sur la tâche et sur les responsabilités
- Améliorer les relations interpersonnelles entre les membres du groupe

Approfondissons maintenant ces trois éléments clés:

### Établir ou clarifier des buts collectifs pour le groupe

L'équipe doit connaître son but. Si ce n'est pas le cas, son énergie ira dans tous les sens. Comme un marin qui doit tracer sa route, fixez également votre objectif. Les objectifs peuvent être quantitatifs et/ou qualitatifs.

#### Exemple:

Atteindre un chiffre d'affaires de X au 31.12  
= **objectif quantitatif.**

Améliorer le service à la clientèle (enquête de satisfaction: 9 clients sur 10 très satisfaits) = **objectif qualitatif.**

La différence entre une intention et un objectif réside dans le fait qu'un objectif doit être SMART, soit spécifique, mesurable, atteignable, réaliste et délimité dans le temps. Cet objectif ou ces objectifs doivent être le plus possible négociés dans le cadre de l'équipe, cette dernière doit y voir une utilité.

### Créer un environnement centré sur la tâche et sur les responsabilités

Si une équipe n'a qu'un objectif collectif, inconsciemment les membres de l'équipe ne s'investissent pas complètement, reportant leur propre responsabilité sur les autres. Dès lors, un ou des objectifs respectant la norme SMART seront fixés pour chaque membre de l'équipe. En plus, les membres individuels comprendront clairement le sens de leurs objectifs. Si tel est le cas, nous entendons fréquemment des phrases telles que: «Je suis vraiment au clair à propos de ce qu'on attend de moi et je suis satisfait des responsabilités qu'on m'a données dans l'équipe». Nous remarquons aisément ainsi que la motivation individuelle augmente.

### Améliorer les relations interpersonnelles entre les membres du groupe

Ce critère est rarement rempli. Si l'organisation d'un repas de fin d'année et d'une sortie en été sont déjà des éléments bénéfiques, ils s'avèrent insuffisants. En effet, pour garantir ce dernier point, essayez de stimuler la communication au sein de votre groupe, ouvrez des vecteurs de communication. Dans le cadre de vos séances, posez des questions telles que: «Comment évaluez-vous l'ambiance dans le groupe?» «Que peut-on entreprendre afin de l'améliorer?» Ceci permettra petit à petit de faire ressortir des malentendus éventuels et d'instaurer un climat de communication explicite.

Nous voyons de très grandes différences de motivation et de résultats concrets dans les équipes, la dynamique de groupe y étant pour beaucoup. Comme vous avez pu le constater dans ces quelques lignes, l'amélioration de cette dernière ne demande pas forcément d'investissement financier, néanmoins de l'énergie et de l'enthousiasme. Essayez de fortifier la dynamique de votre équipe, vous en serez satisfaits.

