

Si, il y a bien un « JE » dans l'équipe.

🕒 Lire 2 minutes



Lorsque j'étais au lycée, des affiches aux messages évocateurs étaient placardées sur les murs des vestiaires : « Le travail vaut mieux que le talent » ou « Tout est possible, il suffit d'y croire ». Et bien sûr : « Il n'y a pas de JE dans une équipe ». Si je comprends l'intention louable derrière cette fameuse maxime, je pense cependant qu'elle est inexacte. Les équipes sont composées d'une somme de « JE », des individus à la personnalité, aux aptitudes et aux besoins uniques. Sur le terrain comme au bureau, elles ne sont performantes que lorsque les attentes du collectif mais aussi celles de chacun de ses membres sont prises en compte. Il nous faut donc réussir à concilier le « JE » et le « NOUS ».

La collaboration n'a jamais été aussi importante. Tandis que la transformation numérique bouleverse tous les secteurs d'activité, les entreprises comptent sur elle pour stimuler l'innovation et la croissance. D'après notre dernière étude, les employés sont convaincus qu'elle peut donner naissance à des idées nouvelles, améliorer la qualité du travail, accroître la productivité et faire émerger des solutions innovantes. Ils y consacrent d'ailleurs plus de la moitié de leur temps. Ainsi, nos dirigeants n'ont pas besoin d'insister : nous sommes déjà des adeptes de la collaboration – et même de l'hypercollaboration. Ce qu'ils peuvent faire, en revanche, c'est tâcher de trouver un équilibre entre les préoccupations de tous les individus pour leur permettre de donner le meilleur d'eux-mêmes.

Afin d'aider les équipes et les personnes qui les constituent, il est indispensable de leur laisser le contrôle de leur environnement, qu'il s'agisse du degré d'intimité, de l'aménagement de l'espace ou des technologies utilisées. Cela requiert une réelle évolution des mentalités de la part de dirigeants et d'entreprises habitués aux espaces de travail relativement figés - une évolution néanmoins indispensable à l'heure où la guerre des talents fait rage.