



LA CHRONIQUE SOCIALE

28 septembre 2020

Le team building : la convivialité en entreprise

Qu'est-ce qu'est le team building ? Si nous le traduisons de l'anglais, cela signifie « construction d'équipe ». Ce mouvement fait son apparition dans les années 1980 pour permettre de créer un lien entre la structure employeur, personne morale, et l'ensemble de ses collaborateurs, personnes physiques. Autrement dit, le but est de parvenir à fédérer un sentiment d'appartenance à une collectivité de travail autour des valeurs de l'entreprise. *« A ne pas confondre « team building » et action d' « incentive » qui a pour objectif de motiver et récompenser les collaborateurs d'une entreprise, l'« incentive » vise la motivation par la récompense quand le « team building » cible le développement par la cohésion du groupe¹ ».*

En moyenne, un salarié français passe 8 heures de sa journée sur son lieu de travail, soit 1/3 de celle-ci. A cet égard, il semble important que l'environnement dans lequel il exerce ses missions professionnelles lui soit agréable. Cette journée de team building permet alors aux collaborateurs d'échanger, de faire connaissances avec d'autres salariés, de développer (ou de renforcer) la communication, de se sentir intégré dans un collectif, etc. D'une manière générale, les circonstances qui déclenchent un tel événement s'articulent autour de deux enjeux principaux : soit pour répondre à un événement annuel, soit pour permettre à l'entreprise de passer un cap particulier (prévenir un conflit, nouveau défi à relever, mise en œuvre d'une nouvelle organisation, etc.).

Le team building se construit traditionnellement autour de 3 dynamiques : exercices & jeux de rôles, partage & écoute, ouverture. Ces fondements ont pour ambition de permettre le développement d'une dynamique collective centrée sur la co-construction. Chaque collaborateur a sa place dans le processus, ce qui permet de renforcer son sentiment d'appartenance et de fidéliser les équipes. En effet, la génération qui est entrée sur le marché du travail dans les années 70/80 effectuait sa carrière professionnelle au sein d'une, voire éventuellement deux entreprises, une fidélisation sur 40 longues années. Aujourd'hui, la génération Z ne s'inscrit pas dans cette dynamique et est relativement détachée de son entreprise. C'est donc à cette dernière de trouver des parades pour renforcer le sentiment d'appartenance et le bien-être de ses collaborateurs. Une structure a besoin de salariés pour continuellement avancer, ces derniers sont certes remplaçables mais la stabilité est requise pour

¹ <https://www.cadre-dirigeant-magazine.com/manager/5-bonnes-raisons-dorganiser-team-building-entreprise/>

promouvoir des projets conséquents. Lorsque le salarié se sent intégré et pris en considération tant par ses collègues de travail que par les lignes managériales, ces deux facteurs sont susceptibles de permettre un réel encrage dans l'entreprise.

Ainsi, le team building est perçu comme un facilitateur de communication. Naturellement les salariés échangent entre eux au quotidien, mais en l'espèce la communication se veut différencier. L'objectif est d'évincer les codes hiérarchiques pour recentrer les débats et les échanges sur l'humain. Pour être efficace, la collectivité de travail prise dans sa globalité doit investir cet événement, c'est-à-dire du « simple » collaborateur aux directeurs de service, en passant par les managers, etc. Les repères de la vie traditionnelle de l'entreprise sont effacés et chacun se positionne comme le semblable de son voisin. Les individus se regardent différemment afin de nouer des affinités autrement. Une dynamique persiste incontestablement, l'exigence de travailler en équipe. Une telle journée s'articule autour de deux conceptions : l'une est davantage promotionnelle, lorsque l'autre appelle les loisirs, dans la perspective de resserrer les liens entre les collaborateurs.

L'ambition d'une journée de team building sera de rendre demain l'environnement de travail plus agréable pour les collaborateurs. Aujourd'hui, les salariés cherchent leur épanouissement, callée derrière cette notion de bien-être au travail. Dès lors que ces conditions font défaut, ils n'hésiteront pas à postuler dans d'autres structures. Si l'employeur ne souhaite pas voir partir « ces cerveaux » auprès de la concurrence, il est essentiel qu'il fidélise ses salariés. Si le team building est efficace, tant le collaborateur que l'employeur bénéficieront des répercussions de cet investissement. En effet, le salarié se sentira intégré au sein de la collectivité, cette qualité de vie au travail recherchée étant atteinte, cela impactera naturellement sa performance et donc in fine celle de l'entreprise.

Attention toutefois, le team building n'est pas la solution miracle. C'est un simple outil mis à la disposition des entreprises pour créer une dynamique collective. Vaut-il mieux rechercher un travail d'équipe ou alors additionner la somme de leurs résultats indéfinis ? L'esprit d'équipe est à promouvoir pour booster le collectif. Néanmoins si persistent des problèmes de management, les solutions ne se trouvent pas dans ce type de journées.

L'équipe FO-Cadres.