

LA COOPERATION ENTRE LES MEMBRES D'UNE EQUIPE

D'après Les travaux de Claude STEINER et les apports de l'Analyse Transactionnelle

Définition

La coopération est un mode de relations basées sur l'hypothèse que :

- La pénurie n'existe pas en ce qui concerne ce dont nous avons besoin ;
- Tout le monde a un droit égal à la satisfaction de ces besoins.

La coopération repose sur **6 conditions**.

1^e condition : Éviter la pénurie

Toute pénurie, qu'elle soit d'ordre financier, commercial, voire, même, psychologique est la source de conflits. En effet, dans une logique de pénurie, les acteurs se centrent en priorité sur les manques, ce qui risque de générer une logique de compétition et de manipulation.

Éviter la pénurie consiste à se placer dans une logique d'abondance, c'est-à-dire considérer qu'il existe une quantité suffisante de ce dont chacun peut avoir besoin venant de l'autre, au sein de l'équipe.

Par exemple :

Pourquoi des imprimantes dans chaque bureau ? En quoi cette abondance de moyens ne révèle-t-elle pas dans le fond une pénurie de partage ou une compétition institutionnalisée ?

2^e condition : Reconnaître les besoins de chacun

Chacun de nous a des droits égaux quant à la satisfaction de ses besoins au sein de l'équipe et une égale responsabilité du processus de coopération.

Chacun est responsable de la satisfaction de ses besoins.

Cela impose de reconnaître l'autre au travers de ce qu'il est, au-delà de son identité professionnelle.

Par exemple :

Dans une réunion d'équipe... Faire un exercice d'inclusion, à chaque début de séance en faisant le point sur ce qui s'est passé depuis la dernière fois, même si chacun se connaît.

3^e condition : Pas de sauvetage

Il s'agit ici de ne pas prendre en charge le besoin de l'autre sans qu'il n'en ait fait explicitement la demande ou sans avoir une indication claire que le besoin existe.

Le sauvetage consisterait à faire quelque chose ou à se retrouver dans une situation que l'on n'a pas souhaitée, parce que l'on a imaginé que l'autre le voulait.

Par exemple :

Qu'est-ce qu'on peut faire pour qu'il soit motivé ?

4^e condition : Pas de jeux de pouvoir

Un jeu de pouvoir consiste à faire faire à quelqu'un quelque chose malgré lui, sans son accord. Les jeux de pouvoir sont basés sur l'hypothèse de la pénurie et de la compétitivité.

Par exemple :

Menacer un collaborateur, le dévaloriser, le harceler, se plaindre, bouder...

L'option pour sortir d'un jeu de pouvoir est de revoir les différents niveaux de contrats organisationnels et relationnels.

5^e condition : Pas de mensonge, pas de secret concernant la vie de l'équipe

Cette condition signifie qu'il ne doit pas y avoir de secrets en particulier sur ce que chacun veut et dans 100% du temps. La tendance à utiliser les jeux de pouvoir, va avec l'incapacité à reconnaître ou à demander clairement et de manière ouverte ce que l'on veut.

Par exemple :

Ne pas exprimer ses véritables enjeux dans une situation donnée.

Taire le départ prévu du responsable par crainte d'insécuriser l'équipe.

6^e condition : Évaluation du processus de coopération

Il s'agit d'évaluer, en continu, le processus de coopération, en définissant des règles d'évaluation de la coopération à chaque travail spécifique. Il s'agit également de définir une instance de régulation des désaccords et des règles pour traiter les problèmes de dysfonctionnement de la coopération.

Par exemple :

En quoi ce qui se passe entre nous est cohérent et adapté ?

Puis-je confronter le Leader sur sa décision, sur son mode d'évaluation de l'équipe, des individus ?

Prend-il un tiers pour régler le problème

