

Les *risques* du travail d'équipe

Le travail d'équipe peut s'avérer une expérience agréable et donner des résultats fort positifs. Cependant, lorsque les comportements contre-productifs se multiplient, il peut connaître un sérieux problème, mettant en péril l'efficacité de l'équipe et la santé psychologique des membres du groupe de travail. À la suite d'une étude effectuée auprès de plus de 500 travailleurs, Caroline Aubé, professeure-chercheure à HEC Montréal, a identifié quatre de ces comportements. Le plus documenté est l'agression interpersonnelle, qui peut prendre la forme d'insultes et de propos menaçants portant atteinte à la dignité et à l'intégrité des individus. Ce genre d'agression nuit à la santé psychologique des personnes et à la performance de l'équipe. Autre problème : le parasitisme, qui se reconnaît par une tendance à arriver en retard aux réunions ou à toujours se prétendre trop occupé pour accepter de nouvelles responsabilités. Troisième problème : certains équipiers peuvent avoir tendance à survaloriser leur apport au groupe. Ils se vantent du travail réalisé ou prennent plus que leur part de mérite, souvent devant leurs supérieurs. Enfin, le dernier comportement répréhensible a trait à une mauvaise utilisation des ressources matérielles ou humaines de l'équipe, que ce soit les budgets ou les compétences respectives de chacun. Caroline Aubé note qu'**on évalue généralement le travail d'équipe sous l'angle des comportements souhaitables, mais qu'il faut aussi estimer l'impact des comportements contre-productifs, qui ne sont pas seulement le contraire des comportements souhaitables.** Cette recherche a des retombées pratiques : le questionnaire utilisé pourra servir aux organisations qui souhaitent évaluer leur travail d'équipe et la typologie des comportements contre-productifs devient un outil pour sensibiliser les travailleurs aux difficultés du travail en commun.

Pour accéder aux autres capsules scientifiques, cliquez ici.

