

La charte de l'équipe

Une charte ce n'est pas un règlement rigide bourré d'interdits mais, au contraire, un ensemble de valeurs positives qui vont constituer une sorte de boussole à laquelle chacun pourra se référer pour déterminer sa conduite. C'est un code de vie pour chacun et une référence commune, qui pourra servir à évaluer la vie de l'équipe.

Voici quelques éléments qui pourront vous guider dans la rédaction de votre charte.

Les valeurs universelles

Dans un esprit d'ouverture, il est préférable de se référer à des valeurs universelles. Les croyances et les valeurs culturelles varient suivant les régions du monde, mais on retrouve des dénominateurs communs. Les diverses cultures humaines sont des réponses différentes aux mêmes problèmes fondamentaux. Par exemple, dans le monde entier on attache une grande valeur aux enfants car ils représentent les générations futures. L'amour, le bonheur et l'espoir, le besoin de liberté, l'empathie vis-à-vis des autres sont des émotions humaines universelles. On peut essayer de découvrir les autres "lois" qui gouvernent les cultures humaines et les cristalliser dans ensemble cohérent.

La pyramide des besoins de Maslow



Le psychologue américain Abraham Maslow a étudié dans les années 1940 les motivations humaines. A partir de ses observations, il a développé une théorie selon laquelle les besoins des hommes peuvent être classés en cinq catégories. La pyramide ci-dessous permet de visualiser ce principe.

La pyramide est constituée de cinq niveaux principaux en partant de la base :

1. A la base, il y a les besoins physiologiques, de survie : avoir de la nourriture, de l'eau, un abri, des vêtements.
2. Les besoins de sécurité viennent après : être protégé contre les menaces physiques et psychologiques, la peur, l'anxiété. Besoin d'ordre, de structure, de sécurité.
3. Ensuite les besoins sociaux : appartenir à un groupe, être accepté, se sentir aimé et désiré.
4. Puis les besoins d'estime de soi : être respecté, se sentir fort, compétent, libre, avoir un statut, être reconnu, célèbre.
5. Enfin les besoins de réalisation de soi : faire ce que l'on doit faire pour devenir pleinement soi-même ; développer sa propre individualité ; développer toutes ses potentialités.

Nous recherchons d'abord, explique Maslow, à satisfaire chaque besoin d'un niveau donné avant de penser aux besoins situés au niveau immédiatement supérieur : On ne peut pas parler de spiritualité ou d'art à des gens qui meurent de faim. Avant de satisfaire ses besoins de sécurité, il faut répondre à ses besoins physiologiques - de la nourriture, un abri - c'est pour cela que dans une situation où notre survie serait en jeu, nous sommes prêts à prendre des risques. Avant de chercher à être membre d'un groupe, il faut se sentir en sécurité et être à l'abri des menaces. Avant d'être en mesure de développer toutes ses potentialités et de se réaliser pleinement, il faut d'abord se sentir reconnu et respecté par quelqu'un.

Les valeurs universelles sont fondées sur ces besoins fondamentaux, partagés par tous les hommes.

La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme

La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (<http://www.un.org/french/aboutun/dudh.htm#a1>), adoptée par l'Assemblée Générale des Nations Unies le 10 décembre 1948 répond bien à la hiérarchie des besoins humains fondamentaux.

- Liberté (de pensée, de conscience, de parole et de religion)
- Egalité
- Sécurité
- Respect et dignité
- Justice
- Niveau de vie minimum
- Education

A partir de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, on peut noter des valeurs fondamentales :

- La reconnaissance de la dignité innée de chaque personne humaine, le respect et la considération pour l'autre quel qu'il soit, l'égalité et l'équité.
- Le droit pour toute personne à bénéficier de conditions de vie humaines et d'être préservé de l'injustice
- Le refus de l'oppression et de la violence comme moyens de régler les conflits
- Le respect pour toutes les cultures et la compréhension interculturelle, l'esprit de tolérance
- La reconnaissance de l'interconnexion entre l'humanité et l'environnement naturel et la nécessité de prendre soin de notre planète et de la préserver.
- L'intégrité personnelle et la franchise

- La démocratie et la responsabilité partagée
- La solidarité et l'esprit de service
- Le droit pour chaque individu de rechercher la paix, le bonheur et de se réaliser pleinement

La réalisation d'une charte ou d'un code de vie

En tenant compte de ses valeurs et d'autres qui vous semblent importantes, vous allez maintenant rédiger la charte de votre équipe. C'est un texte qui s'adresse à chacun de vous et non seulement au groupe. Il ne peut pas être valide sans l'engagement de chacun.

Voici un exemple (traduit de l'anglais) : le code des *Athlètes pour un Monde Meilleur* (www.abw.org/code/).

En tant qu'individu

- Je respecterai la dignité de chaque personne humaine, je ne commettrai aucun abus contre quiconque...
- Je développerai mes compétences au mieux de mes capacités et donnerai le meilleur de moi-même dans les exercices et les compétitions.
- J'entrerai en compétition en respectant l'esprit et la lettre des règles de mon sport.

En tant que membre d'une équipe

- Je placerai les buts de l'équipe au-dessus de mes buts personnels.
- Je suivrai les règles établies par l'équipe
- J'aurai une influence positive sur les relations au sein de l'équipe

En tant que membre de la société

- Je ferai preuve d'un comportement soucieux des autres et j'aurai une influence positive dans ma communauté et dans le monde.
- Je consacrerai mon temps, mes compétences, mes moyens autant que mes capacités me le permettent, pour le bien de ma communauté et du monde.

•••

Vous pouvez prendre cet exemple pour rédiger votre charte, en intégrant les valeurs que vous aurez choisies dans les trois niveaux :

- En tant qu'individu
- En tant que membre de l'équipe
- En tant que membre de la société