

Equipe à performance élevée : qu'attendez-vous de vos collègues ? Nous avons besoin de faire confiance.

04.01.2019

Ces 26 dernières années, nous avons non seulement demandé à plus de 10'000 collaborateurs en Suisse et en Europe ce qu'était un bon chef, mais également ce qu'ils attendaient d'un bon team (ce qu'ils attendaient de leurs collègues). Les réponses ont été analysées et comme pour le bon chef (le bon leader), nous avons constaté que tous avaient les mêmes attentes, les mêmes besoins. L'essence d'une bonne équipe, d'un bon team, est partout la même. 9 dimensions sont ressorties: leader, confiance, esprit d'équipe, ouverture, valeurs, communication, objectif commun, compétences, organisation. Au centre, se trouve l'autoréflexion.

Passons-les brièvement en revue.

Au fait, en prenant connaissance de ces diverses dimensions, mettez-vous systématiquement le miroir en face et posez-vous la question: « Et moi, est-ce que je le fais ? Ou: « Dans mon cas, comment est-ce ? »

Leader

Dans la plupart des formes organisationnelles en cours, il y a un supérieur (un chef) dans l'équipe. Les collaborateurs attendent qu'il soit bon et qu'il a des compétences de Leadership. Ainsi l'on parle de leader et non de chef. La notion de chef se perd effectivement. De plus en plus, les équipes ont besoin d'un leader qui crée un cadre dans lequel les collaborateurs se sentent bien, puissent s'épanouir, avoir l'autonomie nécessaire et ainsi amener la performance souhaitée. A ce titre veuillez voir la vidéo suivante montrant ce qu'attendent les collaborateurs et collaboratrices d'un bon chef: www.lp3leadership.com. De plus, divers articles déjà publiés développent certains de ces points.

Confiance

Le besoin le plus souvent mentionné et le plus délicat est le besoin de confiance. Les collaborateurs ont besoin de confiance à 4 niveaux:

- confiance en eux
- confiance envers les collègues
- confiance envers le supérieur
- confiance envers l'entreprise

Selon wikipedia: la notion de confiance peut-être entendue comme « un état psychologique se caractérisant par l'intention d'accepter la vulnérabilité sur la base de croyances optimistes sur les intentions (ou le comportement) d'autrui ». La confiance renvoie à l'idée que l'on peut se fier à quelqu'un ou à quelque chose. Dans l'étymologie latine, le verbe confier (du latin confidere : cum, « avec » et fidere « fier ») signifie qu'on remet quelque chose de précieux à quelqu'un, en se fiant à lui et en s'abandonnant ainsi à sa bienveillance et à sa bonne foi.

Comme exercice, je vous conseille, lors d'une séance de team de réfléchir par petits groupes aux comportements qui :

1. favorisent la confiance
2. détruisent la confiance

LP3 SA

Rue Général Dufour 18, 2502 Biel/Bienne

+41 78 818 40 18

www.lp3leadership.com

david.fiorucci@lp3leadership.com

CHE-347.044.325

Vous aurez ainsi une grille de lecture pour analyser le fonctionnement des individus et faire ressortir les comportements positifs (spirale positive à renforcer) et les comportements négatifs (spirale négative à désamorcer). Donnez des feedbacks constructifs en bilatéral sans attendre dès que vous constatez de tels comportements négatifs. La méthode de la communication non violente de Marschall Rosenberg vous aidera.

Esprit d'équipe

L'entraide est le mot clé qui ressort. Nous attendons de nos collègues, qu'ils nous soutiennent, qu'ils soient attentifs à nous, qu'ils soient proactifs, qu'ils nous encouragent et surtout pas qu'ils nous mettent des bâtons dans les roues. Comme dirait un mousquetaire, l'expression de cet esprit d'équipe se reflète dans la phrase :
« Un pour tous, tous pour un »

Ouverture

Sous ce terme générique, j'ai regroupé les attentes en lien au respect des autres et à la tolérance. Je trouve le mot « ouverture » très beau car il n'a pas de hiérarchie. Je suis au même niveau et j'ouvre mes bras vers les autres, j'accueille les autres. Ceci est bien plus beau que de dire « je tolère »... qui suis-je pour tolérer. Dans cette catégorie, je vous demande de réfléchir à vos préjugés. En effet, nous avons tous des préjugés. Êtes-vous conscients de vos préjugés et savez-vous quel impact ils ont sur votre comportement ? La curiosité et l'intérêt sont deux leviers pour abattre des barrières et renforcer l'ouverture.

Valeurs

Avoir une ligne et des principes clairs. Les valeurs individuelles sont importantes aux yeux des collègues. Ainsi, par exemple, comme mentionné dans la dimension « ouverture » le respect est souvent nommé. Avez-vous échangé avec vos collègues sur vos valeurs personnelles, savez-vous quelles sont les valeurs de vos collègues et surtout ce que cela veut dire pour eux ? Par exemple, derrière le mot « respect » se cache peut-être pour une personne la « ponctualité » et pour une autre « l'écoute ».

Communication

Le classique parmi les classiques. Vous attendez de vos collègues qu'ils communiquent de façon ouverte, transparente et surtout qu'ils donnent du feedback (positif ainsi que constructif). De plus, si quelque chose gêne ou est mal interprété, posez des questions et abordez sans attendre le thème. Ceci vous évitera très souvent une escalade.

Objectif commun

Est-ce que nous tirons tous à la même corde et dans le même sens ? Dans les réponses, le fait d'aller dans le même sens et de concentrer ses forces vers un objectif commun revient très souvent. Nous voulons que l'énergie soit déployée (par les autres membres de l'équipe et par nous) de façon cohérente. Que faites-vous quand vous constatez qu'un membre de l'équipe va dans un autre sens ? Lui en parlez-vous ? Et si oui, de quelle façon ?

Compétences

Nous attendons bien évidemment aussi que nos collègues soient compétents et qu'ils fassent leur travail de façon consciencieuse. Qui est responsable pour le développement des compétences ? Est-ce l'individu, le supérieur, l'entreprise ? Qu'en est-il de l'employabilité ? De votre employabilité ? Quand avez-vous renforcé vos compétences la dernière fois ? Que se passe-t-il quand une personne fait des fautes dans votre équipe ? Qui corrige ou rattrape les erreurs ?

LP3 SA

Rue Général Dufour 18, 2502 Biel/Bienne

+41 78 818 40 18

www.lp3leadership.com

david.fiorucci@lp3leadership.com

CHE-347.044.325

Organisation

En lien avec la dimension « confiance » déjà présentée, nous attendons de nos collègues qu'ils soient organisés afin qu'ils tiennent leurs engagements, qu'ils soient fiables. Nous voulons pouvoir compter sur eux. Pour se faire un accent est donné à la gestion de soi, la gestion des tâches et une certaine discipline.

Autoréflexion

Finalement, au centre des 9 dimensions du « bon Team » se retrouve l'autoréflexion. Chacun doit pouvoir se mettre le miroir en face et évaluer ses forces, ses potentiels (points d'amélioration) et ce qui lui fait plaisir. Il est peut-être légitime d'avoir des attentes sur son supérieur, sur ses collègues, cependant il faut commencer par soi, être exemple. Positionnez-vous par rapport à ces 9 dimensions du « bon Team », développez-vous, montrez le chemin et finalement toute l'équipe en profitera.

N'attendez pas que les autres fassent le premier pas, faites-le. Soyez proactifs. Tôt au tard, tout ce que vous donnerez de positif vous sera rendu, d'une façon ou d'une autre.

Auteur: David Fiorucci
www.lp3leadership.com