



Transcription du CoachCast

Édition du 14 décembre 2017

Cartographier les forces de votre équipe

Définissez vos critères d'évaluations



Les forces de votre équipe sont-elles clairement définies? Découvrez comment les cartographier.

Le thème pour ce Midi Coaching : [6 raisons d'oser la clarté partout dans l'entreprise](#): je vous propose d'ailleurs d'y participer gratuitement. Nous allons discuter, entre autres, de l'importance de la clarté pour assurer la réussite de l'entreprise, mais aussi celle des équipes et des personnes qui y travaillent.

Il est essentiel pour les employés de déterminer leur contribution dans l'équipe, leur rôle, leurs forces et leurs objectifs. L'employeur, quant à lui, doit s'assurer que chacune des personnes est à la bonne place. Personnellement, je propose à mes clients de cartographier les forces de leur équipe selon les lettres A, B, C ou D.

Collaborateur A : haut potentiel, valeur sûre pour l'entreprise

Collaborateur B : fort potentiel à encadrer

Collaborateur C : à évaluer*

Collaborateur D : à remplacer

*Le collaborateur C est souvent celui à qui le gestionnaire consacre 80 % de son temps pour 20 % de résultats. C'est aussi souvent celui à qui l'on propose, parfois à tort, du coaching ou du mentorat. Par exemple, il pourrait s'agir d'un employé à haut potentiel qui n'est pas un bon joueur d'équipe, ou encore d'un employé embauché en situation d'urgence qui a du mal à adhérer aux valeurs de l'entreprise.

Définissez vos critères d'évaluation

Pour y arriver, établissez vos critères d'évaluation. Prenez le temps de bien y réfléchir. Par exemple, l'employé A à haut potentiel, celui que vous souhaitez garder, est celui qui :

- Exerce un bon leadership dans l'équipe;
- Est un joueur d'équipe efficace et apprécié;
- Fait preuve d'autonomie;
- Respecte ses engagements;
- Accorde priorité à la qualité.

Téléchargez [l'outil en format Excel](#) que je vous propose pour vous aider à cartographier les forces de votre équipe. Dans la première colonne à gauche, inscrivez le nom de vos employés. Dans la colonne suivante, inscrivez la ou les fonctions à pourvoir s'il s'agit de postes vacants. Dans les colonnes suivantes, inscrivez vos critères d'évaluation. Ensuite, attribuez de 1 à 4 points pour chacun de ces critères à chacune des personnes figurant dans le tableau.

Vous venez ainsi de cartographier les forces de votre équipe.

Cet outil permet de repérer rapidement et facilement les forces et les axes de progrès de chacun de vos collaborateurs.

Cette année, offrez le cadeau de Noël parfait. Je vous propose deux options : le boot camp [Performer en couleurs](#), une journée d'introspection et de transformation pour apprendre à mieux vous connaître, et le [bilan de compétences](#) pour déceler vos forces naturelles.

Vos [CoachCasts](#) par catégorie



Complice de la réussite des gestionnaires de PME et de grandes entreprises, fondatrice du Cercle des grands leaders sur LinkedIn et des Midis Coaching, *Professional Certified Coach* (PCC) depuis 2004 et *Value Added Associate* de TTI Insights depuis 2003.

C'est un plaisir de vous lire. Transmettez-moi vos commentaires par courriel, [CoachCast](#), [LinkedIn](#) ou [Facebook](#).