



## Transcription du CoachCast

Édition du 5 avril 2018

### Mieux structurer l'équipe (3 de 3)

Pour la rendre plus créative et plus efficace



Nous ne gérons pas du personnel, mais des personnes. Une nuance qui fait toute la différence. Structurer l'équipe pour amener chacun de ses membres à se réaliser, à développer son plein potentiel et à miser sur ses forces dépend, en grande partie, du gestionnaire. Il en est de même pour l'optimisation du travail d'équipe.

Voici la dernière des trois parties présentées dans le Midi Coaching intitulé « Comment bâtir une équipe performante en 90 jours? ».

### Trois habiletés à développer

#### Trois habiletés à développer



Comment faire pour libérer le plein potentiel de vos employés?  
Comment être le meilleur gestionnaire et le meilleur leader qui soit pour votre équipe? Comment vous démarquer en tant qu'organisation? En faisant place à la confiance.

## Faire place à la confiance

Selon Stephen M. R. Covey, la confiance est l'ingrédient essentiel de l'épanouissement et de la performance. Plus la confiance est élevée dans l'équipe, plus les gens ont envie de vous suivre et de collaborer avec vous.

Toutefois, la confiance dans l'équipe est mise à rude épreuve quotidiennement. Par exemple, lorsque :

- Vous doutez de votre capacité à résoudre un problème ou à diriger votre équipe;
- Vous doutez du potentiel de vos collaborateurs;
- Vous avez peur de perdre vos employés clés aux mains de la concurrence;
- Des membres de l'équipe doutent de leur potentiel ou des compétences de leurs collègues.

De même, le doute génère des tensions qui se transforment souvent en situations irritantes. Imaginez qu'à votre arrivée au travail, vous enfileriez un bracelet gravé du nom de l'entreprise. À ce bracelet sont attachés des fils d'argent qui vous relient à toutes les personnes que vous côtoyez de près ou de loin dans l'entreprise. Chaque bonne nouvelle, chaque nouveau projet, chaque geste posé est ressenti chez l'autre. À vous de les aider à comprendre que ces tensions sont positives, voire essentielles à la croissance de l'entreprise et à l'atteinte des objectifs. La responsabilité de chacun est de faire en sorte que ces tensions ne se transforment pas en situations irritantes. Pour cela, chacun doit apprendre à faire confiance.

## Le pouvoir de la confiance

Dans son livre intitulé *Le pouvoir de la confiance*, Stephen M. R. Covey propose une formule simple qui explique bien l'effet de la confiance sur la performance, la vitesse d'exécution et les coûts. En termes simples, la confiance est quantifiable. Plus elle est grande, plus l'exécution est rapide et plus les coûts sont faibles. L'inverse est aussi vrai : lorsque la confiance bat de l'aile, les choses tournent au ralenti et les coûts grimpent en flèche.

## Le pouvoir de la confiance



➤ Confiance

= ➤ Vitesse + ↘ Coûts

Réf. : Le pouvoir de la confiance, Stephen M.R. Covey, p. 38



Par exemple, si je doute du rendement de mon équipe, j'aurai tendance à augmenter les outils de mesure et le nombre d'heures passées à contrôler chaque étape du travail, ce qui aura pour effet de miner la performance et la créativité et d'augmenter les coûts de production.

Au contraire, si je fais confiance à mon équipe et que je lui fournis les outils nécessaires pour cultiver ses forces et acquérir de bons réflexes de collaboration, les résultats, la croissance et les délais s'en trouveront améliorés.

## Mieux structurer mon équipe

Voici l'exercice que je vous propose pour vous aider à faire place à la confiance et ainsi mieux structurer votre équipe pour la rendre plus créative et plus efficace.

### Faire place à la confiance

<p>Résultat attendu</p> <hr/> <hr/> <hr/>	<p>Nos pièges</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>Nos forces</p> <hr/> <hr/> <hr/>	<p>Nos engagements</p> <hr/> <hr/> <hr/>

- 1. Demandez-vous quel est le résultat attendu.**  
Par exemple : accorder plus de temps à mes collaborateurs pour les aider à gagner en confiance dans leur travail.
- 2. Prenez le temps de repérer les pièges** qui vous guettent au quotidien et qui peuvent semer le doute ou l'incertitude.  
Par exemple : dans certaines situations, j'ai tendance à vouloir tout contrôler.

3. **Notez quelles sont vos forces;** elles englobent à la fois vos compétences, vos talents et tout ce qui vous rend meilleur.  
Par exemple : lorsque je prends le temps d'écouter, j'entends les non-dits autour de moi et j'évite ainsi que les tensions se transforment en situations irritantes.
  
4. **Indiquez les engagements que vous comptez prendre pour renforcer la confiance de l'équipe.**  
Par exemple : au cours du prochain mois, je m'engage à faire davantage confiance à mes collaborateurs et à leur donner les moyens de se réaliser.

Vous aimeriez développer davantage vos habiletés de gestion et ainsi mieux diriger votre équipe? Je vous propose un accompagnement en [coaching](#).

Déléguer n'est pas un réflexe naturel chez tout le monde et peut-être que, comme moi, vous aimeriez secrètement garder le contrôle sur vos affaires. Bonne nouvelle, il est possible d'apprendre à mieux déléguer et les bénéfices sont nombreux : augmentation de notre efficacité, augmentation de la motivation de notre équipe... Je vous invite à assister gratuitement au prochain Midi Coaching dont le thème a pour titre « Cinq décisions pour mieux déléguer ». Ce webinaire, d'une durée de 60 minutes, peut être écouté en direct ou en différé. Toutefois, si vous optez pour l'écoute en différé, vous devez vous inscrire pour avoir accès à l'enregistrement. [Pour vous inscrire](#).

Finalement, je vous invite à participer au prochain boot camp [Performer en couleurs](#), une journée d'introspection et de transformation à ne pas manquer pour tableur sur vos forces et ainsi mieux jouer votre rôle.

Vos [CoachCasts](#) par catégorie



Complice de la réussite  
des chefs d'entreprise et gestionnaires  
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](#).