

Pratiques en matière de leadership positif : Connaissances et compétences motivationnelles



Apprenez à connaître les membres de votre équipe

- En faisant l'effort de découvrir ce qui est important pour les membres de votre équipe, vous leur faites comprendre qu'ils ont de la valeur. Lorsqu'un gestionnaire prend le temps d'apprendre à connaître les membres de son équipe, il leur montre qu'il s'intéresse à ce qu'ils sont et non pas seulement à ce qu'ils font.

Soyez attentif : arrêtez-vous, regardez et écoutez

- Apprendre à connaître les membres de son équipe commence par une communication régulière et des occasions de parler avec chacun d'eux. Pendant ces conversations, posez des questions ouvertes et écoutez plus que vous ne parlez. Prenez le temps d'observer les interactions au travail et en particulier comment les personnes travaillent les unes avec les autres. Les gestionnaires peuvent en apprendre beaucoup sur ce qui motive les membres de leur équipe simplement en prenant le temps de s'ARRÊTER, de REGARDER et d'ÉCOUTER.

Parlez un peu de vous pour lancer la conversation

- Pour un gestionnaire, un moyen efficace de créer de la confiance au sein de son équipe est de parler un peu de lui (rien de trop personnel). Il montre ainsi qu'il est prêt à se rendre vulnérable en étant le premier à s'ouvrir aux autres. En retour, les membres de l'équipe se mettent eux aussi à parler d'eux à leur gestionnaire.

Posez des questions sur les objets personnels se trouvant au poste de travail de chaque membre de l'équipe

- Les personnes ont souvent à leur poste de travail des souvenirs, des prix ou des photos de famille ou d'événements spéciaux. Posez des questions sur ces objets puis discutez des domaines d'intérêt qui s'y rapportent. Les gens aiment pouvoir parler de leurs intérêts et de leurs passions et apprécient lorsque leur gestionnaire s'intéresse réellement aux choses qui pour eux sont importantes.

Connaissances et compétences motivationnelles

Ayez les réponses aux questions importantes

- Il est essentiel qu'un gestionnaire se demande dans quelle mesure il connaît son équipe. Prenez quelques instants pour penser aux questions suivantes :
 - ★ Un membre de votre équipe fête-t-il son anniversaire de naissance ce mois-ci?
 - ★ Un membre de votre équipe traverse-t-il actuellement une crise familiale ou a-t-il un problème personnel qui peut nuire à son travail?
 - ★ Parmi les membres de votre équipe, lesquels sont mariés? Lesquels ont des enfants? Lesquels ont des petits-enfants?
 - ★ Quelles sont les personnes de votre équipe à posséder un esprit créatif? Qui est plus analytique? Ces personnes ont-elles la possibilité d'utiliser leurs compétences au travail?
 - ★ Pouvez-vous donner, pour chaque membre de votre équipe, un passe-temps ou une activité préférée?
 - ★ Savez-vous ce qui est le plus important, au travail, pour les membres de votre équipe?

Sachez ce que pensent les membres de votre équipe sur la culture au travail

- En guise de préparation à la prochaine réunion, demandez aux membres de votre équipe de réfléchir, par groupes de deux, à une pratique ou à un aspect important pour créer une culture positive au travail. Invitez-les ensuite à en discuter avec le reste de l'équipe.

Faites régulièrement des activités de consolidation d'équipes

- Au travail, la composition des équipes, les objectifs, les situations externes et les relations changent en permanence. Le développement de l'esprit d'équipe est un processus continu qui doit se poursuivre aussi longtemps qu'une équipe existe. Intégrer aux réunions des activités de développement de l'esprit d'équipe peut être un moyen simple et amusant de renforcer la dynamique d'une équipe.

Faites correspondre les tâches avec les forces et les intérêts de chacun

- En guise de préparation à un nouveau projet, et lorsque cela est possible, offrez aux membres de votre équipe la possibilité de choisir les tâches qui correspondent à leurs forces, intérêts ou préférences.

Connaissances et compétences motivationnelles

Offrez aux membres de votre équipe la possibilité de donner de la rétroaction

- Les membres de votre équipe devraient avoir la possibilité de partager leurs points de vue et de donner de la rétroaction sur les activités ou projets au travail. Vous pourriez par exemple intégrer à l'ordre du jour de vos réunions une section intitulée « Aspects importants ». Ce point de l'ordre du jour pourrait comprendre des sujets de discussion dont les membres de votre équipe vous auraient fait part avant la tenue de la réunion. Inciter les membres de votre équipe à donner de la rétroaction favorise leur participation et leur permet de résoudre les problèmes en étant créatifs.

Mettez à profit les forces de votre équipe lors des activités d'apprentissage professionnel

- Afin de pouvoir acquérir de nouvelles compétences, invitez les membres de votre équipe à apprendre les uns des autres. Vous pouvez par exemple leur proposer d'observer un de leurs collègues ou de travailler avec un membre de l'équipe qui possède des connaissances ou des compétences spécialisées. En apprenant à connaître les compétences, les forces et les talents des membres de votre équipe, vous pouvez leur offrir la possibilité de faire des activités de mentorat et d'encadrement.

Apprenez à connaître les valeurs des membres de votre équipe

- Invitez les membres de votre équipe à partager les valeurs qu'ils considèrent comme étant essentielles pour développer des relations positives et faciliter leur travail. Il peut par exemple s'agir de favoriser la santé et la vitalité de l'équipe, de faire du service à la clientèle une priorité, de faire en sorte que les choses restent simples, de choisir la flexibilité, de s'aider les uns les autres et de se responsabiliser, ou encore de prendre un engagement en matière d'apprentissage et de croissance continue. Affichez ces valeurs sur le lieu de travail et incitez les gestionnaires et les membres des équipes à les concrétiser et à les « vivre » afin de pouvoir réaliser les objectifs communs.

Favorisez le développement du leadership au sein de l'équipe

- Les gestionnaires devraient être conscients des moments ainsi que de la façon dont les membres de leur équipe font preuve de leadership au sein même de l'équipe. Il s'agit donc d'être conscient de la façon dont ceux-ci font preuve d'initiative, encouragent et motivent les autres membres ainsi qu'influent de façon positive sur la productivité et le moral au sein de l'équipe. La croissance de l'équipe peut être encouragée grâce à des possibilités de leadership partagé lors de certains projets ou activités. Les occasions de leadership partagé permettent aux membres d'une équipe de jouer un rôle actif dans la cohésion et l'efficacité de toute l'équipe.