



Équipes nouvellement constituées

Prenez soin de vos équipes nouvellement constituées



Dans les familles recomposées, les couples cherchent ensemble un nouvel équilibre et passent de nouveaux accords précis. Avec des hauts et des bas. La même dynamique s'applique aux équipes nouvellement constituées sur le lieu de travail. Faites passer des travailleurs d'une petite équipe bien huilée à une plus grosse équipe ou mettez deux équipes différentes dans le mixeur, et vous aurez souvent un cocktail explosif. Et ce n'est pas étonnant, car cela signifie que des personnalités totalement différentes doivent tout à coup collaborer

Évitez les cicatrices

Des tensions relationnelles naissent très souvent de facteurs de stress liés au travail et à l'organisation (ou à la réorganisation). Ne sous-estimez pas cet impact et ne pensez pas trop vite que vos collaborateurs refusent de travailler ensemble ou ont des caractères difficiles. En tant que consultant, on fait essentiellement appel à mes services de façon « réactive », quand il y a déjà un cheveu dans la soupe. Plus vous intervenez tôt – de manière proactive donc –, plus vous réduirez les risques de « cicatrices » dans les relations.

Quelques règles pratiques dans l'encadrement d'équipes nouvellement constituées

1. Passez tout de suite de bons accords et faites en sorte que tous les problèmes puissent être abordés. Qui a quel rôle dans le partage des tâches, comment travailler dans un respect mutuel ? Quel code de conduite adopter ? Quelle image voulons-nous dégager en interne et à l'extérieur ? Dans les parcours de coaching, nous discutons toujours avec tous les collaborateurs et nous les laissons déterminer eux-mêmes l'image qu'ils souhaitent transmettre, les valeurs qu'ils trouvent importantes et la façon dont ils veulent gérer leurs relations mutuelles. Quand des adaptations organisationnelles s'avèrent nécessaires, le manager sera aussi autour de la table.

2. Tout tourne autour de la façon de gérer ses relations professionnelles, sans être des amis. Le fait est que les membres d'une équipe sont tout bonnement obligés de travailler les uns avec les autres, dans les bons comme dans les mauvais jours. Et tout l'art consiste à trouver un modus vivendi.

3. Clarifiez le statut et les conditions de travail des « anciens » et des « nouveaux » collègues. Un nouveau membre dans l'équipe est souvent vu comme un intrus. Comme un concurrent. Il en fait « trop » (parce qu'il est motivé) ou il a « trop » de compétences selon les anciens collègues. Il ne connaît pas la norme du groupe quant à la quantité de travail. Ou on suppose qu'il a un salaire plus élevé, qu'il remplacera à terme un autre collègue ou deviendra même le patron. En communiquant clairement dès le début, vous pourrez étouffer dans l'œuf pas mal de malentendus.

Prenez donc soin de vos équipes nouvellement constituées. Voyez la diversité de personnalités comme un atout au lieu d'une limite. Laissez-les combler mutuellement leurs faiblesses pour qu'ils soient complémentaires. Cela vous donnera des travailleurs engagés

Par Susie Verstuyft

© 2014 Attentia | Disclaimer | Privacy statement Attentia

<http://www.attentia.be/fr/blog/prenez-soin-de-vos-equipes-nouvellement-constituees>