

Fiche 3. « Vous »

Vous êtes votre meilleur outil de gestion d'équipe. Votre manière de procéder va faire la différence.

Conseils pratiques :

- Traitez votre équipe avec intelligence en mettant son intelligence collective au service de vos missions de travail ;
- Soyez un facilitateur en premier lieu et seulement après un décideur.
- Vous êtes la plaque tournante de votre équipe. Profitez de cette position stratégique pour souder votre équipe, pour la faire réfléchir et pour la mettre en situation de proposer.

Allez « vers » eux et pas « contre » eux.

- Ne restez pas seul à trouver des solutions. Aidez vos collaborateurs à travailler avec vous. Cela vous évitera de réfléchir seul, de devoir convaincre (tâche exténuante), de tomber dans les pièges (parce que on ne peut pas penser à tout). Impliquez votre équipe sincèrement.

Impliquer ne veut pas dire « faire croire que l'idée vient d'eux »

- De plus, en sollicitant votre équipe, celle-ci cherchera moins à vous mettre consciemment ou inconsciemment des bâtons dans les roues. Vous transpirerez un peu moins.

Plus brièvement :

La porte du changement ne peut s'ouvrir que de l'intérieur

J. Salomé

Vos remarques :

Mot d'explication

Existe-t-il un profil idéal pour être un chef d'équipe ?

Quoi qu'il fasse, le chef d'équipe sera critiqué pour tout et son contraire. Il sera à tous les coups trop de quelque chose et pas assez d'autre chose.

D'autant que souvent, très peu d'éléments vont dépendre de lui. Il n'aura pour ainsi dire pratiquement aucune prise sur son entourage et son environnement hormis bien entendu sur lui-même. Voici une idée à ne pas négliger !

Il devra faire au mieux non seulement avec ses coéquipiers mais aussi avec ses supérieurs. Il aura à gérer toutes sortes de personnalités venues d'en bas comme d'en haut. Il passera par exemple d'une extrême à l'autre en côtoyant à la fois des personnes conviviales et de bonne volonté en même temps que des personnes renfrognées, négatives, rebelles, rigides ou encore égocentriques.

La hiérarchie du chef d'équipe joue un rôle prépondérant. Celle-ci peut être de nature facilitatrice ou représenter le pire des obstacles dans sa gestion. Elle peut donc, avec les meilleures intentions, plonger le chef d'équipe dans de grandes difficultés.

Dans la gestion humaine, ce qui marche un jour peut ne plus fonctionner aussi bien le lendemain. Les jours se suivent et les difficultés de toutes sortes s'amoncellent puisque c'est l'essence même du travail de responsable.

Les relations humaines se veulent naturellement extrêmement complexes. Elles intègrent les envies, convictions, croyances, habitudes et valeurs personnelles des uns et des autres au travers desquelles le chef d'équipe doit zigzaguer avec plus ou moins d'habileté. Si nous complétons la liste avec la notion d'émotion, nous sommes en mesure de transformer les interactions en un cocktail encore plus détonnant.

L'émotion, tantôt enivrante, tantôt écrasante, est la résultante incontournable de tout rapport humain. Dans les circonstances plus défavorables, l'émotion crée des freins et des blocages incroyables d'où il semble difficile pour le chef d'extirper son équipe sans y laisser quelques plumes. Ne pas tenir compte des émotions serait à priori une erreur.

Etre un chef d'équipe n'est pas une sinécure. Loin de là. C'est un travail d'équilibriste harassant, épuisant émotionnellement et qui a tendance à isoler. Il s'agit, dans la plupart des cas, d'un véritable piège organisationnel.

Pour terminer, il ne semble pas exister de profil idéal pour être un chef d'équipe. La réponse à cette problématique résiderait plutôt dans une réponse du système. Ne jetons pas la pierre sur le chef d'équipe. Quand il éprouve des difficultés ou quand il échoue, c'est le système qui fait montre de ses faiblesses.