

Management

GRH

Organisation

Outils

Projet

Budget

AMELIORER LES RELATIONS HUMAINES



I RESPONSABILISEZ VOS COLLABORATEURS

Ne pas avoir de responsabilités importantes possède un avantage certain: c'est qu'on n'est responsable de rien, et souvent, même pas de soi-même.

Pour faire disparaître ce comportement, faites comprendre à ceux dont l'activité principale consiste à se plaindre, que leurs jérémiades ne vous concernent pas. Pour qu'ils gagnent votre estime et surtout la leur, c'est à eux de résoudre leurs problèmes, pas aux autres.

Annoncez-leur que la première qualité que vous recherchez n'est pas la soumission. Précisez-leur que vous n'écoutez plus ni commérages, ni commentaires sur le travail des collègues.

Résistez au plaisir d'affirmer votre pouvoir en rabaisant vos collaborateurs directs.

II N'ACCABLEZ PAS VOS COLLABORATEURS DE CRITIQUES INUTILES

Nous avons tous des travers et des défauts. Avant d'en faire état publiquement, il est important de comprendre leur nature.

*Ex: L'UN DE VOS COLLABORATEURS EST BROUILLON ET DESORDONNE.
OBSERVEZ-LE*

Son comportement est-il dû aux circonstances (stress, problèmes internes ou soucis personnels), à de la négligence pure ou du je m'en foutisme (oui, ça peut arriver !), ou bien est-ce l'un des traits caractéristiques de sa personnalité ?

Dans la 3ème hypothèse, sachez qu'il faudrait plus qu'une prise de conscience ou un souci de bonne volonté du collaborateur pour qu'il change. Le réprimande ne servirait ... à rien, si ce n'est à miner son moral et sa confiance en lui-même.

Avant de prendre votre décision, demandez-vous si ce défaut gêne vraiment la bonne marche de l'équipe ou s'il vous irrite seulement ...

Dans les deux premières hypothèses, en revanche, vous pouvez espérer modifier le comportement de l'individu concerné en lui en faisant la remarque. Si ces travers sont circonstanciels, les circonstances peuvent évoluer. S'ils sont nés de l'habitude, de la routine, il est tout à fait possible de les corriger.

C'est sur ceux-là qu'il faut concentrer vos efforts.

Vous obtiendrez les résultats souhaités en peu de temps, ensuite, car seules les critiques constructives permettent à vos collaborateurs de progresser.

III N'HESITEZ PAS A DIRE A VOS COLLABORATEURS CE QUE VOUS PENSEZ DE LEURS PERFORMANCES

Il est indispensable que chacun connaisse la valeur de ses performances pour le bon fonctionnement de l'entreprise et pour que tous y participent.

Cette analyse doit reposer sur le travail effectué et ses résultats, et non pas une valeur subjective fondée sur les relations affectives que vous entretenez avec vos collaborateurs.

Votre objectif doit se limiter à leurs seules performances professionnelles. Au cours de l'entretien vous ferez part des progrès comme de ses échecs.. Essayez de déterminer les points négatifs comme les points positifs du travail, avec le plus d'objectivité possible.

Quelqu'un qui ne cesse d'entendre des critiques à son sujet sera démotivé à la longue, convaincu qu'il ne pourra jamais mieux faire et finira par ne même plus essayer.

Un collaborateur dont le travail est efficace finira par se démobiliser si on ne lui en fait jamais la remarque.

IV POUR MOBILISER VOTRE EQUIPE, PARTAGEZ VOS PREOCCUPATIONS AVEC ELLE

Un peu de proximité ne sape pas l'autorité d'un encadrant, bien au contraire.

Ce n'est pas parce que vous maintiendrez des distances entre vous-même et les membres de votre équipe qu'ils vous respecteront plus pour autant.

Et ce n'est pas parce que vous leur ferez part de vos soucis qu'ils se sentiront soudain autorisés à vous taper sur le ventre.

Aujourd'hui, l'efficacité et la productivité reposent d'abord sur un travail d'équipe.

A cet égard, la distance respectueuse comme la sacralisation de la fonction de «chef» sont autant de facteurs d'improductivité.

En revanche, partager vos préoccupations avec vos collaborateurs leur prouvera que vous leur faites confiance.

Par contre-coup, c'est précisément cela qui leur donnera envie de s'en montrer dignes.