

L'HUMAIN DANS LES COLLECTIFS DE TRAVAIL



LES COLLECTIFS QUI FONCTIONNENT

On ne se demande pas assez souvent comment vont les individualités au sein d'un collectif de travail ...Ou plutôt, si : on se le demande mais on ne sait pas par quel bout prendre le problème ! Et en effet, ce n'est pas si simple. Chacun d'entre nous a de nombreux exemples de personnes qui développent des rigidités dans les équipes et qui perturbent le collectif entier !

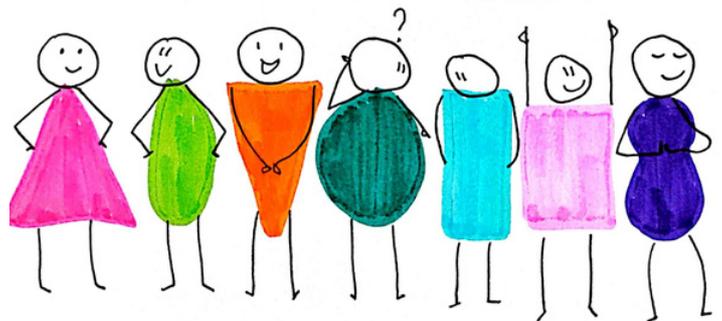
On espère souvent que la force du collectif qui va bien emmènera avec lui ce singulier, qui ne va pas ou qui présente des rigidités ! On oublie qu'à terme ce n'est pas jouable ! Lequel d'entre nous qui ne se sentirait pas bien dans un collectif de travail ferait de son mieux pour que l'objectif commun soit atteint ?? Il n'est pas raisonnable de penser comme cela ! En tous cas pas sur du long terme !

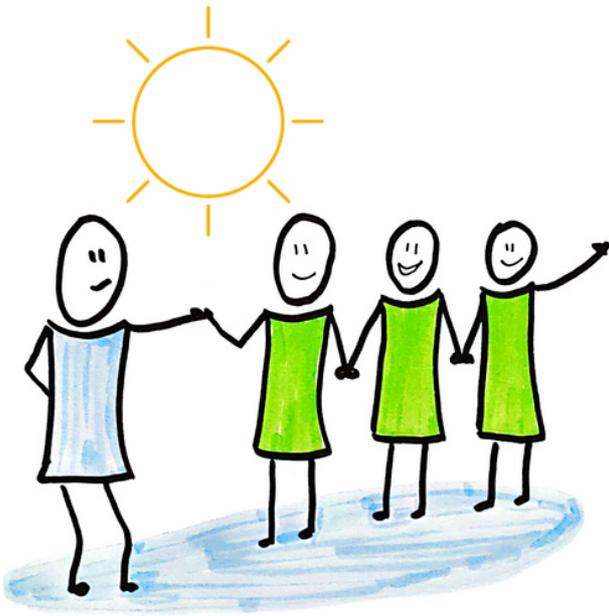
Un collectif de travail qui fonctionne a en général :

UN OBJECTIF, UN CAP

Un objectif, challengeant pour le collectif, un cap ! ça c'est presque le B.A BA pour tout collectif qui souhaite arriver quelque part. car quand on ne sait pas où on veut aller, on peut aller nulle part ! En général, l'objectif pour le manager est quelque chose de rassurant, factuel, organisationnel le plus souvent et si tant est qu'il soit bien posé, on peut, à tout moment de l'année savoir si on est sur le bon chemin ! On a donc des objectifs collectifs et des objectifs individuels que vous posez, Mr et mesdames les managers, lors des entretiens d'évaluation !

LA DREAM TEAM





TENIR COMPTE DE L'HUMAIN

*Et si on a tout ça, tout roule ? Et non malheureusement et tout bon manager le sait : il reste le plus difficile : l'humain ! Il faut que chaque humain de ce collectif de travail ait sa place, qu'il apporte quelque chose de singulier, qu'il se sente bien ! S'il ne la trouve pas, il va se battre et développer des comportements de rigidité. Et vous savez tous combien une seule personne qui n'est pas bien, peut mettre le feu aux poudres ! Alors oui c'est vrai, vous n'êtes pas des psychologues, alors oui c'est vrai, vous avez des objectifs à tenir et des problèmes à régler, alors oui c'est vrai, c'est le côté le plus difficile du manager que de gérer l'humain... Mais non, vous ne pouvez pas faire l'impasse même si vous ne savez pas par quel bout prendre cet élément là ! Je n'ai pas de conseil à donner, mais je vais vous laisser 3 petites clés, peut être les plus importantes et issues de l'Elément Humain de William Schutz : veiller à mettre en place un contexte où chacun de vos collaborateurs puisse se sentir **IMPORTANT**, puisse se sentir **COMPETENT** et puisse se sentir **APPRECIÉ**... je ne dis pas que c'est simple, mais on peut en parler....*



DES REGLES

La deuxième composante d'un collectif qui marche bien sont les règles de fonctionnement... Et là, j'entends certains me dire : les quoi ?! Les règles qui régissent votre fonctionnement collectif ! certaines sont implicites (non dites), l'heure d'arrivée du matin ou la façon de se vêtir, d'autres plus explicites, les réunions et les présences aux réunions. Certaines sont agiles et peuvent être modifiées à tout moment au quotidien, d'autres ne le sont pas et sont perçues comme un repère sécurisant. Dans tous les cas, vos règles régissent votre collectif et la question pour les déterminer est : De quoi avons-nous besoin pour bien fonctionner ensemble ?... Un peu plus difficile que les objectifs, vous y êtes également moins habitués et certains d'entre vous pourraient penser qu'ils n'en ont pas besoin. Dans tous les cas, ces règles sont contextuelles (et donc temporaires si le contexte change) et répondent aux besoins de l'organisation



ME CONTACTER

On en parle ?

Catherine

Certifiée MBTI/CCTI

Consultante -Formatrice-Coach

www.air-rh.fr

