

L'importance de responsabiliser ses collaborateurs

Comment bâtir une relation productive avec ses collaborateurs ?



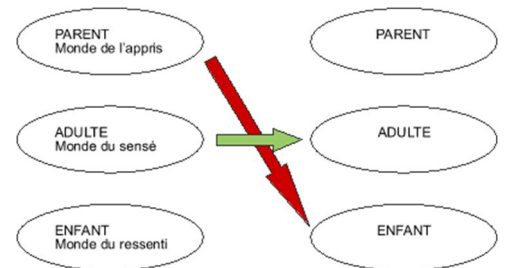
La réponse habituelle se traduit invariablement par une liste d'attitudes et de bonnes pratiques que doit maîtriser le manager : plus d'écoute, d'authenticité, de transparence, de reconnaissance de tolérance, d'enthousiasme, de souplesse. Mais aussi plus de fermeté, de rigueur, de performance...

Tout incite à croire que la qualité de la relation devrait reposer entièrement sur les épaules du manager. Qu'en est-il du collaborateur ? Quelle est sa part de responsabilité dans la relation avec son manager ?

Que l'on soit collaborateur ou manager, la tendance naturelle est d'attribuer à l'autre la responsabilité des difficultés de collaboration. Il importe donc de comprendre les mécanismes sources de tensions, ainsi que les postures à adopter par chacun pour instaurer des relations sereines et constructives.

Au regard de l'analyse transactionnelle (Éric Berne), qui représente une théorie de la personnalité et des rapports sociaux, il semblerait que les modes d'organisation de nombreuses entreprises induisent par défaut une relation parent/enfant.

Si ce mode de collaboration pouvait avoir du sens dans une société basée sur le respect inconditionnel des règles de vie définies par la hiérarchie, il devient inopérant dans un monde centré sur la satisfaction des besoins personnels, la revendication du bien-être et de la liberté.



Il faut donc apprendre à passer d'un mode de collaboration parent/enfant à celui d'adulte/adulte, où chacun se sent responsable de ce qui lui arrive, aborde les sujets de manière objective et prend en compte son environnement dans ses prises de position et ses suggestions d'évolution.

Si le manager en a la responsabilité, seul le collaborateur peut choisir d'adopter cette nouvelle attitude.

Pour y parvenir, le manager devra endosser la posture de « coach », de manière à développer l'apprentissage et la responsabilisation.

« Nous avons tous une part de responsabilité dans ce qui nous arrive dans la vie »

La difficulté pour un manager n'est pas forcément d'adopter une nouvelle posture car il en verra très vite les conséquences positives.

La vraie difficulté consiste à amener son collaborateur à « adopter » de nouveaux comportements.

Les plus KALEIDO

Une méthodologie originale



Une équipe expérimentée

« Accompagner les changements de comportements individuels et collectifs »

une valeur pédagogique combinant l'exigence et la bienveillance envers les participants
une méthode prioritairement axée sur le pragmatisme et le concret
des activités ludiques et/ou sportives utilisées comme des outils de découverte pédagogique
un concept centré sur l'apprentissage par l'action
des supports simples et opérationnels sous forme de cartes de mémorisation
une prise d'engagement à l'action formalisée sous forme d'objectifs contrôlables et mesurables
une synthèse imagée des faits marquants de l'action

un pool de 10 formateurs/consultants experts en management d'équipe

un double parcours de haut niveau dans le sport et l'entreprise

une conviction commune basée sur la résolution de l'équation managériale $E = MC^2$ (voir site www.kaleido.pro)

des valeurs fortes : « Je suis S.P.O.R.T. ♣, je vise l'Or » (♣ Simplicité Performance Ouverture Respect Transparence)

Kaleido est lauréat 2007 réseau Entreprendre Nord dans la catégorie « création innovante »