



10

leçons
pour démotiver vos
collaborateurs !

ÊTRE MIEUX POUR ÊTRE MEILLEUR
FACILITONS DEMAIN

Dear
Future

ÊTRE MIEUX POUR ÊTRE MEILLEUR
FACILITONS DEMAIN

Dear Future

Fort de ses 30 ans d'expériences en études, aide à la décision, recherche de tendances et mesure de qualité de vie au travail dans les entreprises, EDinstitut crée Dear Future pour vous accompagner dans la transformation managériale.

L'entreprise libérée



Une philosophie innovante qui libère les potentiels et harmonise les relations dans l'entreprise.

Ses secrets: confiance, autonomie, responsabilité, plénitude, contrôle des égos...

Ses succès: bien-être au travail, engagement des collaborateurs et performance économique.



Une mesure de départ

Notre méthode R.I.R.A mesure la QVT (Qualité de Vie au Travail) dans le but d'identifier vos actions prioritaires pour augmenter l'engagement de vos collaborateurs.



Accompagnement à tous stades

Que vous soyez en recherche, en chemin ou avancés, nous vous proposons un accompagnement professionnel, expérimenté et bienveillant pour entraîner vos équipes vers ce nouveau monde !



Leçon n°1 : « Ne jamais donner du feedback à ses coéquipiers ! »

Continuez à cultiver cette croyance : « on n'est pas là pour se dire merci toute la journée... Les gens ont surtout besoin de progresser sur leurs points faibles. Pas besoin de s'occuper des points forts, puisque justement ça va tout seul ! »

« On ne va pas leur dire que des bonnes choses sinon ils vont se reposer sur leurs lauriers. »

- Ne jamais les féliciter pour une réussite
- Ne jamais les encourager par rapport à une difficulté
- Ne jamais les recadrer sur une erreur
- Ne jamais les sanctionner sur une faute



Conseil d'ami : préparez votre Feedback par écrit et ne réagissez jamais à chaud !



Demain, je teste : un feedback positif avec au moins l'un de mes coéquipiers



Pour aller plus loin : étudiez le feed-forward qui va encore plus loin et permet au coéquipier de s'ouvrir à de nouvelles voies de succès. Ne dites pas ce qui est mieux, mais ce qui pourrait être différent...

«Donner et recevoir du feed-back» de Véronique Bronckart.

	Feedback conditionnel = feedback sur le comportement Mot Clé : FAIRE	Feedback inconditionnel = feedback sur la personne Mot clé = ETRE
Feedback POSITIF	<i>Tu as produit un travail de qualité...</i>	<i>Tu es une personne compétente</i>
Feedback NEGATIF	<i>Néanmoins un élément a été oublié dans ton analyse...</i>	A bannir

“

“Savoir dire merci est aussi un acte de management.” Gaël Chatelain



Conseil d'ami : comme le feedback, préparez votre entretien individuel !

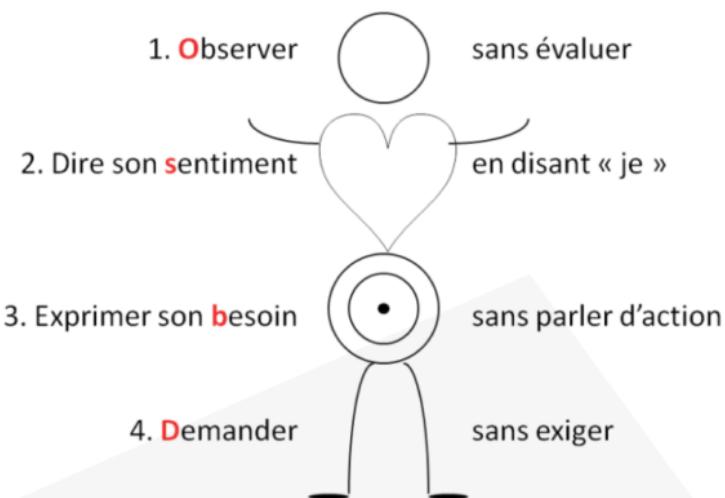


Demain, je teste : le bonhomme OSBD



Pour aller plus loin : «La communication non violente au quotidien» de Marshall Rosenberg
«Petit cahier d'exercices de communication non-violente» de Anne Van Stappen et Jean Augagneur

Le bonhomme « O S B D »



“

“Les jugements portés sur autrui sont des expressions détournées de nos propres besoins inassouvis.” Marshall Rosenberg



Leçon n°2 : « Communiquer avec violence ! »

Lorsque vous avez une discussion un peu vive avec un coéquipier, prenez le dessus et haussez le ton !

Ne vous tenez pas qu'aux faits et ne cherchez pas à comprendre les émotions qui vous submergent. N'exprimez pas vos émotions à l'autre et de toute façon les choses vont s'arranger d'elles-mêmes.

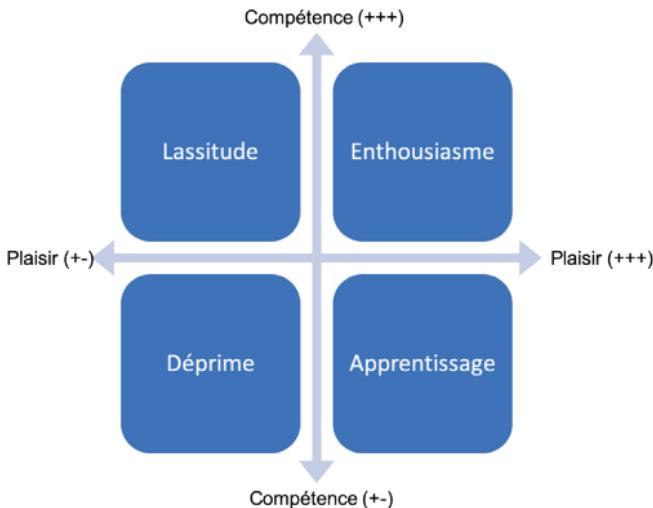
<- Et surtout n'utilisez jamais l'outil OSBD de la page ci-contre pour régler une situation délicate avec un coéquipier !



Leçon n°3 : « Ne pas chercher à mieux connaître vos coéquipiers ! »

Surtout ne cherchez pas à bien connaître vos coéquipiers et séparez bien votre vie professionnelle de votre vie privée. Il ne faut pas tout mélanger !

Ne partagez pas avec vos coéquipiers la matrice du Plaisir au travail et surtout cherchez-les dans leur zone de déprime...



Conseil d'ami : travaillez sur les points forts de vos coéquipiers pour renforcer l'engagement !



Demain, je teste : je liste l'ensemble des missions d'un coéquipier, je les classe dans les 4 zones et j'en tire les conclusions pour mieux comprendre ses motivations



Pour aller plus loin : «Manager par les équilibres - Le bien-être des collaborateurs au service de l'efficacité collective» de Jérôme Ballarin

“

“On ne saurait aller trop loin dans la connaissance de l'autre.” Emile Zola



Conseil d'ami : ne démarrez jamais la réunion par l'objet mais par les personnes qui sont réunies (météo, micro-méditation...)



Demain, je teste : je confie l'organisation et l'animation de notre prochain rituel à un coéquipier



Pour aller plus loin : «La conduite de réunion» de Roger Mucchielli



“

“Se réunir est un début ; rester ensemble est un progrès ; travailler ensemble est la réussite.”

Henry Ford



Leçon n°4 : « Ne jamais animer de réunions d'équipe (rituels collectifs) ! »

N'organisez jamais de :

- réunion informative (progression des projets et des tâches de chacun ou présentation d'une information importante à l'équipe)
- réunion d'échanges (opinions de chacun sur un sujet, brainstorming...)
- réunion décisionnelle (résolution de problème, validation d'une décision collective...).



Leçon n°5 : « Ne jamais donner du sens aux actions ! »

Fixez les objectifs sans communiquer le pourquoi aux équipes. L'important est d'atteindre les objectifs, peu importe le chemin et les moyens.



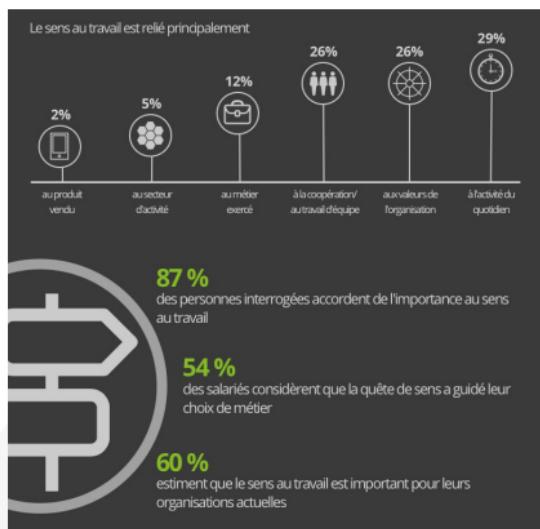
Conseil d'ami : cherchez toujours à expliquer le pourquoi et faites vivre sans cesse la vision et les valeurs de votre entreprise !



Demain, je teste : je pose la question du pourquoi à un coéquipier qui vient me demander conseil et je ne lui donne pas ma solution.



Pour aller plus loin : «Donner un sens au travail - Pratiques et outils pour l'entreprise» de Caroline Arnoux-Nicolas



Source : Etude Deloitte – Décembre 2017

“

“La plupart des entreprises expliquent le quoi, quelques-unes le comment, mais très peu le pourquoi.” Simon Sinek



Conseil d'ami : soignez particulièrement les qualités suivantes auprès de vos équipes – écoute, réactivité, esprit d'équipe, sensibilité aux autres, prise d'initiatives, sens des responsabilités, équité...



Demain, je teste : un 360° feedback, qui croise mon auto-évaluation et le regard de mon entourage et mes équipes. Attention, il est important de se faire accompagner par un professionnel pour lancer cette démarche



Pour aller plus loin : «Pourquoi un leader doit être exemplaire» de Tessa Melkonian



“

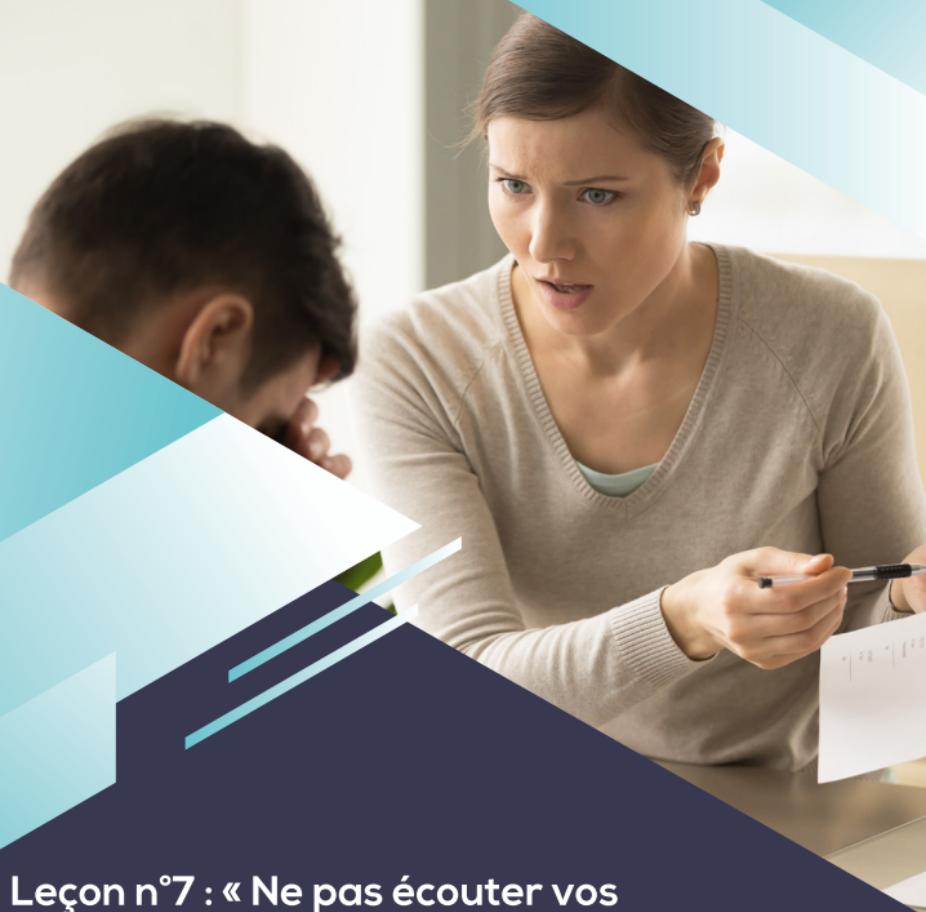
“Un grand chef d'orchestre ne dirige jamais depuis un balcon. Un bon manager, c'est de la proximité dans l'exemplarité.” Patrick Louis



Leçon n°6 : « Ne jamais être exemplaire ! »

En tant que manager, ce n'est pas à vous de porter les valeurs de l'entreprise, vous n'êtes pas censé avoir un comportement neutre et respectueux d'autrui et ce n'est pas toujours à vous de montrer l'exemple...

Ne croyez pas aux neurones miroirs qui disent que notre cerveau nous pousse à imiter quelqu'un : c'est le mimétisme.



Leçon n°7 : « Ne pas écouter vos collaborateurs avec empathie ! »

N'hésitez pas à couper vos coéquipiers pour leur donner des conseils. Ne posez jamais des questions de compréhension (les 4 pourquoi) : c'est une perte de temps ! Essayer toujours de con-vaincre, c'est vous le manager ! Ne cherchez pas à vous mettre à la place de l'autre et ne prenez jamais la mesure de l'intensité de ce que l'autre est en train de vivre (que ce soit de la joie ou de la tristesse).

Les étapes d'une communication non empathique :

- avoir des idées préconçues et interpréter les propos de son interlocuteur
- ne pas se montrer disponible (corps, tête, regard, mains)
- ne jamais reformuler les propos de son interlocuteur
- ne jamais utiliser des questions ouvertes pour questionner



Conseil d'ami : parlez toujours après que chacun de vos coéquipiers se soit exprimé et évitez de dire ce que vous pensez tant que l'autre ne vous l'a pas demandé



Demain, je teste : lors de mon premier échange de la journée, je m'engage à ne pas parler : juste écouter et acquiescer



Pour aller plus loin : «Savoir écouter, ça s'apprend ! : Techniques simples et concrètes pour bien communiquer» de Christel Petitcollin
«L'art de Questionner» de Patrice Ras



*“Si l'homme a deux oreilles et une bouche,
c'est pour écouter deux fois plus qu'il ne
parle.” Confucius*



Conseil d'ami : trouvez un symbole qui représente la paix, l'équilibre : soleil, prairie, forme douce, couleur... Dès qu'une situation vous crispe, une fois isolé, visualisez-la puis convoquez votre symbole apaisant et maintenez-le 30 secondes. Retournez ensuite à la vision de la situation de départ, elle aura évolué dans un sens positif.



Demain, je teste : les bienfaits d'une micro-méditation de 3 minutes sur la base d'une respiration consciente. Debout ou assis, je compte 30 respirations complètes. Un : j'expire, j'inspire. Deux : j'expire, j'inspire, etc. Avec à l'expiration l'intention d'évacuer ce qui n'est plus bon pour moi, et à l'inspiration l'idée d'accueillir l'harmonie, le renouveau.



Pour aller plus loin : «Le pouvoir du moment présent - Guide d'éveil spirituel» de Eckhart Tolle
«Petit cahier d'exercices du lâcher-prise» de Rosette Poletti et Barbara Dobbs
«Apprendre à lâcher-prise, c'est malin» de Cécile Neuville
«Méditer, jour après jour» de Christophe André
«Les cinq blessures qui empêchent d'être soi-même» de Lise Bourbeau

“

“Pour aller de l'avant, il faut prendre du recul, car prendre du recul, c'est prendre de l'élan.”
MC Solaar



Leçon n°8 : « Ne pas autoriser vos équipes à lâcher prise ! »

Mettez-leur toujours la pression, jamais de temps de détente, parlez toujours d'objectifs. Vous n'avez pas le temps pour lâcher prise, et de toute façon, c'est du temps perdu !

Ne cherchez pas à voir les choses sous un autre angle, restez campé sur vos positions.



Leçon n°9 : « Ne pas autoriser le droit à l'erreur ! »

Ne permettez pas à vos coéquipiers de devenir autonomes et d'expérimenter par leurs propres moyens car sinon vous n'aurez plus de contrôle sur eux. Ne favorisez surtout pas le droit à l'erreur pour ne pas libérer la créativité et instaurer un climat de confiance.



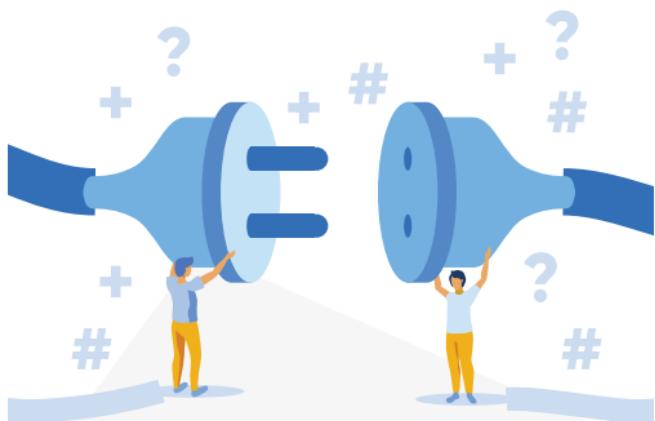
Conseil d'ami : adopter une posture de « manager ressource » au service de vos équipes. La plus grosse erreur serait de ne pas vouloir en faire !



Demain, je teste : lors de ma prochaine erreur, je la partage avec mes équipes et propose des solutions.



Pour aller plus loin : téléchargez le livre :
[https://www.csp.fr/50-erreurs-50-reussites Vécues et racontées par des collaborateurs CSP](https://www.csp.fr/50-erreurs-50-reussites-Vécues-et-racontées-par-des-collaborateurs-CSP)



“La vérité de demain se nourrit de l'erreur d'hier.” Antoine de Saint-Exupéry



Conseil d'ami : soyez vous-même, soyez authentique !



Demain, je teste : j'exprime mes émotions car elles m'appartiennent et personne ne pourra les remettre en question...



Pour aller plus loin : «Lâcher-Prise en Entreprise» de Julien Pouget

Le magazine Management N° 171 : «Pour réussir, soyez vous-même !»



“

“Si la perfection n'était pas chimérique, elle n'aurait pas tant de succès.” Napoléon Bonaparte



Leçon n°10 : « Ne jamais enlever son masque et se montrer toujours courageux ! »

Vous êtes un manager et devez en toute circonstance garder la tête haute. Vous ne devez pas montrer votre vulnérabilité et vous devez toujours donner l'impression de tout avoir sous votre contrôle. Vous devez cacher votre être véritable sous un masque professionnel et laisser une partie de vous derrière vous quand vous enfilez votre tenue de travail.





Vous cherchez le moyen de réellement **développer**
votre entreprise sur le long terme ? Pourquoi ne pas
tenter l'expérience de l'entreprise libérée, centrée sur
l'humain, un moteur de croissance extraordinaire !
En 3 minutes, évaluez votre entreprise sur le chemin
de la « libération » : rendez-vous à l'adresse suivante !





Audit et mesure
QVT
avant / après



Accompagnement
au changement



Pour une approche innovante
de l'entreprise !

ÊTRE MIEUX POUR ÊTRE MEILLEUR
FACILITONS DEMAIN

**Dear
Future**



Restitutions
opérationnelles