

L'art de montrer la voie

Comportant à la fois un aspect encadrement, mentorat et motivation, une bonne gestion est beaucoup plus que la simple responsabilité d'un groupe de personnes. Un gestionnaire efficace fournit les outils nécessaires, offre de l'encadrement et incite les employés à s'efforcer de fournir leur plein potentiel. Bien que certains possèdent une aptitude innée à la gestion de personnel, la plupart doivent acquérir cette qualité qui exigera d'eux de la persévérance, de l'entraînement et de l'autoréflexion. En plus de vous procurer une grande satisfaction au travail, l'acquisition d'habiletés en gestion de personnel vous aidera à bâtir et maintenir une équipe d'employés dévoués et désireux de collaborer à la réalisation de vos objectifs. Prenez le temps de réfléchir à votre style de gestion et trouvez des moyens pratiques et inspirants d'accroître votre efficacité dans ce domaine.

Partagez votre vision

Sans but précis, comment pouvez-vous orienter vos efforts? Un bon gestionnaire doit avoir une vision claire et bien définie du but à réaliser. Une fois établie, cette vision vous aidera à prendre des décisions et à vous assurer que vos options s'intègrent bien à votre vision. Une idée claire et précise de la situation dans son ensemble situera les employés dans le contexte et la logique de vos décisions. Au moment d'élaborer et de transmettre votre vision aux membres de l'équipe, voici quelques suggestions à garder en mémoire :

Communiquez votre vision à votre équipe. Vous voulez que vos employés assimilent la vision conçue à l'intention de votre équipe, de sorte que leurs décisions et leurs actions la reflètent. Trop souvent, un énoncé de vision sera transmis lors des rencontres des gestionnaires, sans que le personnel de première ligne en soit informé. Puisque la connaissance donne le pouvoir, parlez-en aussi à vos employés. Vous leur donnerez ainsi les moyens de prendre de meilleures décisions et, en fin de compte, vous aiderez chacun d'eux à réaliser ses objectifs personnels et collectifs.

Dressez un plan. Bien que vous ayez un but à l'esprit, vous devez décider de quelle façon vous pourrez le réaliser. Nombreux sont ceux qui consacrent plus de temps à planifier un voyage d'une semaine que le plan de carrière qui s'échelonne tout au long de leur vie active. Puisque vous invitez vos employés à participer à un voyage avec vous, fournissez-leur les outils et les directives qui leur permettront de se rendre à destination. Laissez-leur savoir des semaines, des mois et même des années à l'avance ce à quoi ils peuvent s'attendre. Renseignez-les sur les changements et les faits nouveaux.

Recherchez la simplicité. Ne demandez pas à vos employés de mémoriser un manuel de connaissances, et ne vous attendez pas à ce qu'ils le fassent. Assurez-vous plutôt que vos énoncés de vision sont clairs et exempts de jargon technique, afin que vos employés puissent s'en souvenir facilement et en parler avec leurs collègues. Expliquez-leur ce que la vision signifie, ce que vous comptez réaliser, et de quelle façon ils peuvent l'intégrer à leurs activités quotidiennes.

Bâissez une équipe de leaders

Un vrai leader est centré sur la croissance et le perfectionnement des gens. Aidez vos employés à réaliser leur plein potentiel en les encourageant à perfectionner leurs habiletés personnelles et professionnelles. Quel sera le résultat? Les membres de votre équipe seront plus solides et plus engagés dans leur réussite personnelle et celle de leur équipe. Voici comment renforcer le leadership au sein de votre équipe :

Utilisez les forces de vos employés. Afin d'assurer la réussite personnelle et celle de votre équipe, il est indispensable que chaque employé occupe le poste correspondant le mieux à ses compétences. Réfléchissez aux qualités que chacun présente et assignez les rôles en misant sur ces atouts afin d'aider vos employés à se réaliser pleinement dans leur domaine.

Offrez de l'encadrement. Mentionnez à vos employés que vous êtes là pour les aider et leur fournir du soutien au besoin. Souvenez-vous de leur fournir l'espace nécessaire à l'accomplissement de leurs tâches et faites-leur confiance. Évitez la microgestion. Adoptez plutôt la recette gagnante : donnez de l'encadrement à vos employés – vos joueurs – afin de les aider à réaliser leurs objectifs personnels et ceux de l'équipe, et donnez-leur une rétroaction et des commentaires constructifs quand ils n'arrivent pas à fournir les résultats souhaités.

Stimulez la confiance des employés. Déléguez, responsabilisez et célébrez : trois moyens très simples de donner aux travailleurs le coup de pouce dont ils ont besoin pour se surpasser. Assignez aux employés des tâches qui les stimulent et les obligent parfois à sortir de leur zone de confort. Pendant leur période d'apprentissage, n'oubliez pas qu'il se pourrait que vos employés fassent des erreurs. Dès qu'ils relèvent un défi ou surmontent un obstacle, assurez-vous de souligner leurs réalisations. Lorsque vous encouragez vos employés, évitez les compliments génériques et anonymes tels que « c'est du bon travail » ou « continue de bien travailler ». Lorsque vous soulignez à un employé l'excellence de son travail, précisez de quoi il s'agit.

Créez la cohésion dans votre équipe. Dans le domaine des sports, un joueur étoile ne suffit habituellement pas à remporter le championnat. Le même principe s'applique aux équipes de travail. La synergie est essentielle à la réussite du groupe et des personnes qui le composent. Lors des rencontres, accordez à chacun le même temps de parole et assurez-vous que les conflits pouvant exister sont traités avec rapidité et respect. Encouragez l'esprit d'équipe en soulignant les victoires et en compatissant ensemble à la suite d'un échec.

Donnez l'exemple

Le meilleur moyen de renforcer la confiance au sein de votre équipe, c'est de donner vous-même l'exemple en tant que gestionnaire. Soyez une source d'inspiration pour votre équipe.

Maintenez une attitude positive. Lorsque les politiques et les ragots deviennent des points d'intérêt en milieu de travail, le moral pourrait s'en ressentir. Si vous parlez de votre travail et de vos collègues, ayez toujours des commentaires positifs : vos employés seront influencés par votre attitude et inspirés par votre exemple.

Donnez des comptes rendus à votre équipe. Comme la transparence renforce la crédibilité, renseignez vos employés sur les principaux problèmes, sujets de préoccupations et réussites. En plus d'établir la confiance et le respect, le fait de parler à vos employés ouvertement et honnêtement contribuera à étouffer dès le départ les ragots et les rumeurs.

L'apprentissage continu, c'est aussi pour vous. Le meilleur professeur est une personne qui aime apprendre. Perfectionnez vos compétences et faites l'acquisition de nouvelles habiletés :

- **Suivez des cours.** De nos jours, l'environnement de travail exige des compétences diverses et de la souplesse; alors, investissez dans votre équipe et vous-même grâce à la formation et au perfectionnement professionnel. Suivez des cours du soir, participez à des ateliers et tenez-vous au courant des nouveautés et des tendances dans votre domaine.
- **Effectuez une auto-évaluation.** Tous les six mois ou plus souvent, prévoyez une auto-évaluation afin de vérifier vos progrès personnels. Passez en revue vos réalisations, ce que vous désirez accomplir et la façon dont vous comptez y parvenir.
- **Acceptez la critique et encouragez la rétroaction.** Apprenez de vos employés et acceptez leurs commentaires. En les tenant au courant du travail que vous effectuez, vous les encouragez à se responsabiliser et à reconnaître leur importance au sein de votre équipe. En retour, vous aurez l'occasion de tirer profit d'un plus grand nombre de ressources.

Soyez prêt à subir les conséquences

Tous les gestionnaires peuvent commettre des erreurs. Un excellent gestionnaire n'est pas parfait, mais il est capable d'assumer la responsabilité de ses erreurs et d'agir en conséquence. Si vous devez affronter la tempête :

Faites preuve de souplesse. Un excellent gestionnaire fait preuve de souplesse et changera de cap s'il le faut. Si vous avez pris une décision qui ne donne pas de bons résultats, demandez des commentaires et ne craignez pas de rectifier le tir et d'admettre qu'il existe de meilleures solutions.

Prenez des décisions difficiles. En tant que gestionnaire, ne vous attendez pas à remporter un concours de popularité. Si la situation l'exige, vous devez pouvoir prendre des décisions qui ne feront pas l'unanimité. N'essayez pas d'amortir le choc des mauvaises nouvelles. Une mise en disponibilité et un congédiement ne peuvent être évités ou passer inaperçus. Expliquez ouvertement votre décision, avec discrétion, puis allez de l'avant. Votre équipe appréciera votre honnêteté.

Que vous soyez sur la voie de la réussite ou que vous veniez d'entamer une carrière de gestionnaire, il y aura toujours des occasions de croissance pour vous et votre équipe. La réussite en gestion n'est pas un attribut à la naissance; elle s'acquiert grâce au perfectionnement personnel, à la souplesse et à l'autoréflexion. Prenez dès maintenant les moyens de devenir un excellent gestionnaire. Passez en revue les suggestions que nous vous présentons et choisissez un point que vous pourriez améliorer afin de perfectionner vos compétences.

Si vous souhaitez obtenir une aide spécialisée dans la résolution de situations délicates concernant un employé, communiquez avec Shepell-fgi pour vous renseigner sur notre service de consultation en gestion ou les séances de formation offertes par votre programme d'aide aux employés.

Composez le 1 866 833-7690