

Voix Essentielles

Comprendre les valeurs humaines et les croyances qui animent votre équipe et savoir motiver vraiment les autres, même dans les environnements les plus difficiles

▼ Définitions

● Valeurs

issu du latin valere : « valoir », lui-même dérivé du grec axio. Les valeurs désignent : « ce qui est digne d'être estimé ». Qualité d'une chose qui la rend objectivement désirable, la valeur, se retrouve dans plusieurs domaines. En morale, elle désigne, selon Platon, ce qui doit guider la conduite, à savoir le Bien.

● Croyances

Dérivé du latin credo (« je crois ») et du vieux-français créance. La croyance désigne le fait ou l'action de croire, c'est-à-dire d'attacher une valeur de vérité à un fait ou un énoncé. C'est un état mental qui se décline en plusieurs degrés allant de la simple opinion à la science en passant par la foi.

Les valeurs et les croyances sont deux concepts importants qui régissent votre comportement et vos attitudes.

Bien que les valeurs et les croyances soient interdépendantes puisqu'elles affectent collectivement vos attitudes, vos perceptions, votre personnalité, votre caractère et votre comportement, il existe une différence distinctive entre elles.

La différence principale entre les valeurs et les croyances est que les valeurs sont des principes, des idéaux ou des normes de comportement, tandis que les croyances sont des convictions que nous acceptons généralement comme étant vraies. Ce sont ces croyances enracinées qui influencent vos valeurs, vos attitudes et votre comportement.

Depuis les années 70, Carol Dweck, professeur de psychologie à l'université de Stanford, étudie comment les états d'esprit influencent la vie des gens.

État d'esprit fixe :

Pas de partage, Peur de perdre, Avarice, Gagnant-Perdant, Exclusion, Étroitesse d'esprit, Secret, Zone de confort, Conservateur / trice

État d'esprit de développement :

Partage, Sens de l'abondance, Générosité, Gagnant-Gagnant, Inclusion, Ouverture d'esprit, Communicatif, Preneur de risques, Innovateur

Chacune de vous puise ses traits de caractère dans l'un ou l'autre de ces types d'état d'esprit. L'objectif est d'être aussi alignée que possible sur l'état d'esprit de développement.

Nos conseils

Pour manager une équipe difficile : miser sur l'individualité. Parce qu'on ne s'adresse pas de la même façon à un timide maladif et à une personne qui parle fort, il est crucial pour un manager de cerner la personnalité de tous les membres de son équipe.

L'évaluation ou entretien individuel, annuel ou non, est d'ailleurs un bon moyen pour connaître chaque membre de son équipe et identifier ses leviers de motivation, c'est-à-dire ce qui le/la motive.

L'organisation, l'échange et la résolution de conflits

Il est crucial que le manager prenne le temps et se comporte en véritable chef d'équipe et coach. Il doit réagir rapidement, si possible de manière proactive, et faire preuve d'autorité pour ne pas laisser une situation dégénérer. Une fois la cause du conflit clairement identifiée, chaque personne concernée doit avoir la possibilité de s'exprimer sur les raisons du conflit.

Comment motiver son équipe en situation de crise ?

Voici quelques clés :

- Être transparent dans sa communication
- Pratiquer l'écoute, le respect, et l'empathie
- Solliciter l'intelligence collective de l'équipe
- Se référer à la culture d'entreprise et aux valeurs d'entreprise fédératrices
- Donner l'exemple en étant motivé
- Donner des objectifs réalistes
- Combattre la léthargie et la procrastination
- Tenir compte des compétences de chacun (cela motive chaque individu)
- Donner de l'autonomie à chacun (ne pas être constamment sur leur dos)
- Encourager la créativité
- Envoyer des retours positifs
- Créer une bonne ambiance et renforcer les liens entre les collaborateurs



< consultez nos fiches

acosphere