

Engagement d'équipe

Boostez la Performance avec un Climat de Confiance





En France seulement
7% des salariés se
disent engagés dans
leur travail, un chiffre
en dessous la
moyenne
européennes

Étude Gallup 2024 “State of the Global
Workplace”

Une étude de Google en donne la clé

Google s'est penché sur l'enjeu de l'engagement des équipes en 2015 et a lancé une étude auprès de 180 équipes de l'entreprise. L'étude a révélé que la chose la plus importante pour que les équipes donnent le meilleur d'elles-mêmes était de créer un climat de confiance pour permettre la prise de risque interpersonnelle, c'est-à-dire le partage de commentaires et/ou d'expériences négatives sans crainte de récrimination.

Pour plus d'informations sur l'étude de Google 'projet Aristote':

<https://www.nytimes.com/2016/02/28/magazine/what-google-learned-from-its-quest-to-build-the-perfect-team.html>

..Et le climat de confiance au sein de votre équipe?

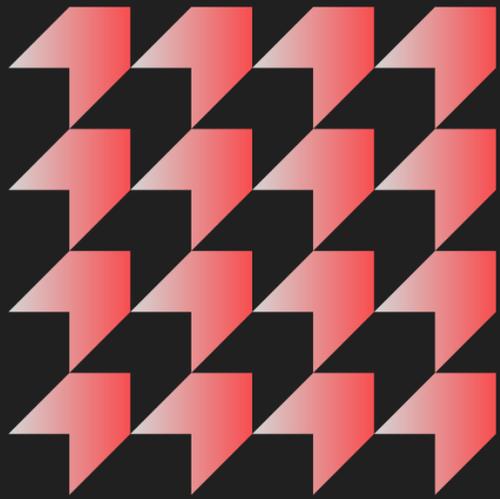
Comment votre équipe s'évaluerait-elle par rapport à ces éléments cruciaux ?

Élément de la sécurité psychologique de l'équipe	Il y a un problème à ce sujet dans notre équipe et nous observons certains comportements comme...	Notre équipe se porte bien et nous observons certains comportements comme...
Réaction aux erreurs	Blâme, pointer du doigt, instabilité de l'équipe, résistance au changement, manque de flexibilité, rester dans sa zone de confort	Manager le premier à partager ses erreurs, une culture du feedback / <u>feedforward</u> , communication non violente, valoriser les possibilités d'apprentissage des erreurs
Traitement des problèmes	Interruption ou rejet des idées trop tôt, langage corporel défensif, renvoi à la hiérarchie, ignorer/minimiser, désengagement, frustration	Explorer toutes les idées, tournage conversationnel, « oui, et... », explorer les causes profondes, gérer les idées contradictoires
Acceptation de la diversité	Les gens s'assoient en « clans », les idées viennent des mêmes personnes, juger les autres opinions, renoncer à faire un effort pour être entendu	Concevoir une charte de communication d'équipe, faire preuve de curiosité, poser des questions, intelligence émotionnelle, éviter les suppositions, moments réguliers de vérification
Prise de risques	Stagnation, hésitent à partager de nouvelles idées ou à remettre en question le statu quo, faible engagement, opportunités manquées : Réticence à poursuivre des stratégies audacieuses ou à changer d'orientation lorsque cela s'avère nécessaire.	Innovation et croissance, sécurité psychologique, une plus grande résilience, appropriation et motivation : La prise de risques conduit souvent à un investissement plus profond et à une collaboration plus forte.
Demande d'aide	Ne pas demander à cause de la peur du rejet, peur de perdre son statut, peur de perdre son autonomie	Demander de l'aide, ce qui renforce l'esprit d'équipe, l'aidant comprend comment sa contribution sera efficace, l'aidant se sent valorisé
Soutien mutuel	Coup de poignard dans le dos, critique les gens, ne partagent pas, problèmes de confiance, incapacité à lâcher le contrôle, compétition, jalousie	Cadre / charte de l'équipe, chacun est responsable, apprendre des défis de l'équipe, offrir de l'aide lorsque l'on sent un besoin, créer la confiance
Appréciation	Le manager/les membres de l'équipe ne donnent qu'un feedback constructif ou critiquent les performances.	Manager / membres de l'équipe partageant des appréciations positives sur un collègue sans avoir besoin d'ajouter des critiques constructives

Vous n'êtes pas sûr ? Votre équipe ne correspond-elle à aucun des deux extrêmes et se situe-t-elle quelque part entre les deux ? **Le rapport sur la sécurité psychologique de l'équipe** peut identifier les éléments à renforcer pour améliorer un climat de confiance au sein de votre équipe.

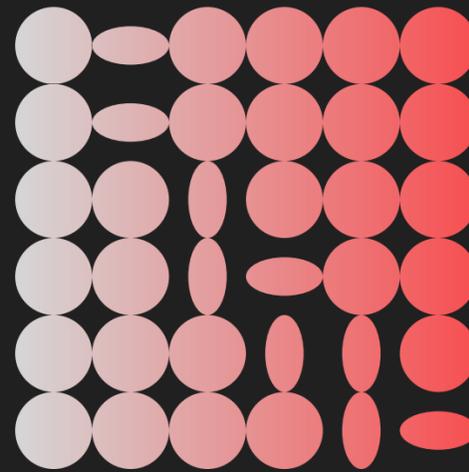
Pour plus d'informations sur ce rapport voir: <https://amelio-re-coaching.com/outils/>

Demi-journée d'accompagnement



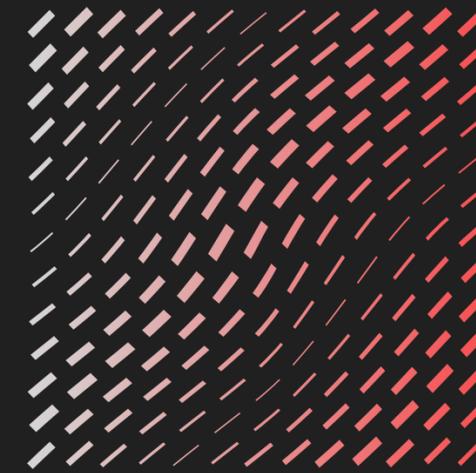
Vous et votre l'équipe remplit le rapport préliminaire sur la sécurité psychologique de l'équipe.

L'équipe s'évalue par rapport aux sept éléments cruciaux mentionnés.



Accompagnement d'une demi-journée

Partage des résultats avec vous et l'équipe, débriefing du coach, compréhension des priorités, exploration, coconstruction de solutions pour développer un climat de confiance, plan d'action.



Options de suivi

Un suivi d'une heure après 3 mois est inclus dans l'accompagnement. D'autres options sont disponibles sur demande, notamment un soutien continu ou une approche sur mesure.

Reduction de 25%



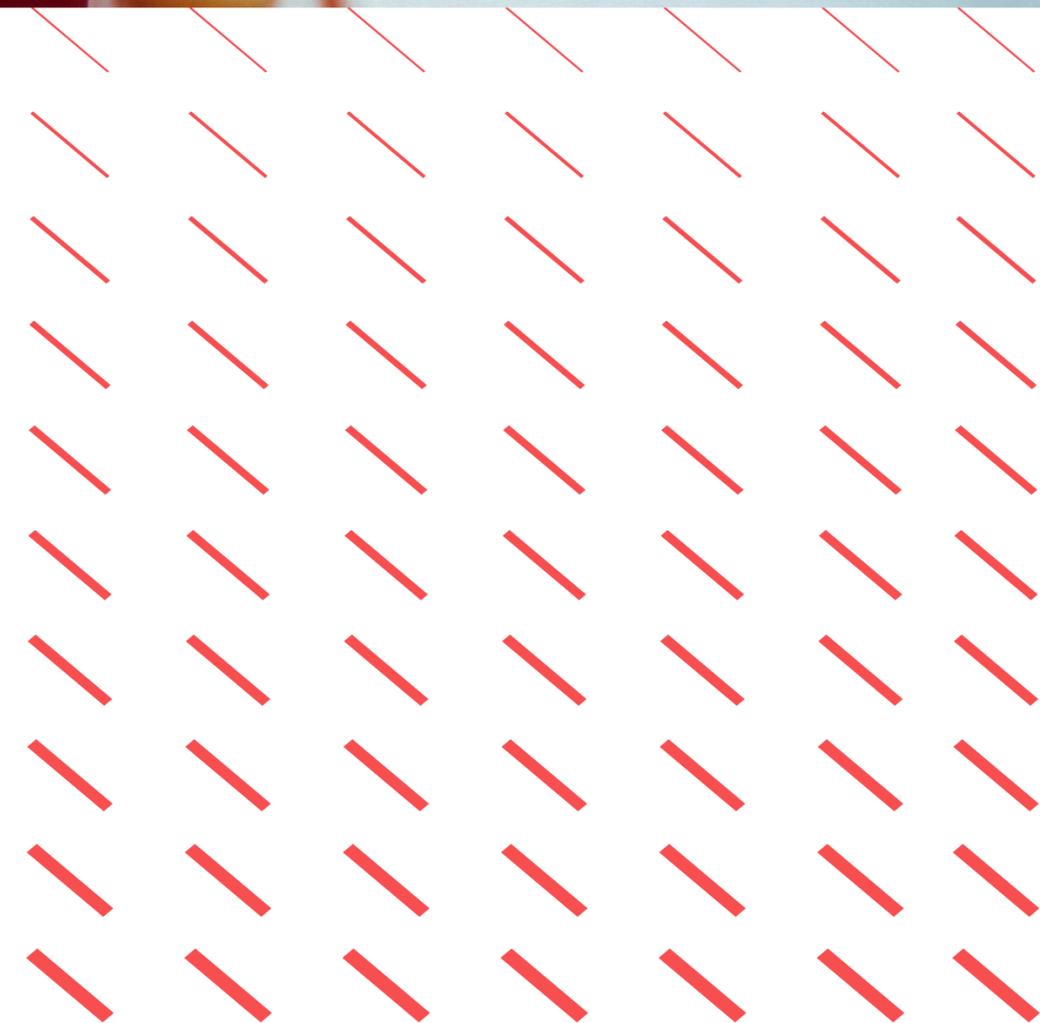
Accompagnement pilote

Cette offre d'accompagnement vient d'être lancée. Enthousiaste d'avoir des retours d'expériences, j'ai le plaisir de vous proposer cet accompagnement avec une réduction de **25%**.

~~2000€~~

✓ 1,500€

Le tarif comprend le rapport TPS pour une équipe jusqu'à 15 personnes, une demi-journée d'accompagnement, toute la préparation et un suivi d'une heure dans vos locaux ou en ligne.



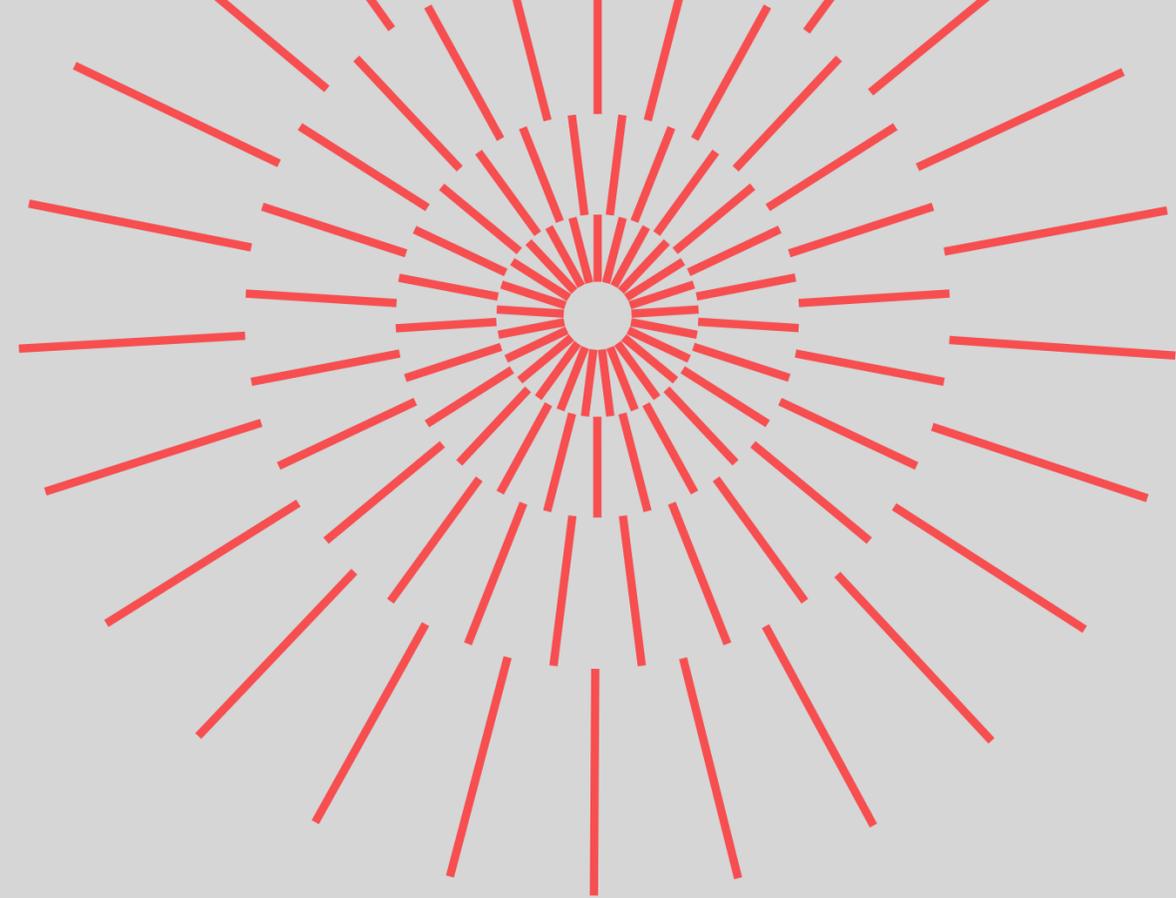


Apropos

D'origine britannique, je suis basée en France depuis 17 ans. Pendant cette période, en tant que coach certifié (ICF PCC), j'ai approfondi mon expertise en matière de leadership, de dynamique d'équipe et de communication interculturelle. Je consacre désormais ma carrière au coaching de managers et d'équipes. J'aide les entreprises à favoriser une approche du management et de la collaboration plus centrée sur l'humain.

Pour en savoir plus :
www.ameliore-coaching.com

Si vous souhaitez accompagner plusieurs équipes à la fois, je travaille avec un réseau de coachs qui peuvent être sollicités



Témoignages

Darius, Product design :

“Tout d’abord, merci à Kay pour son empathie, son écoute active et sa positivité ! Kay m’a coachée pendant ma première année de leadership, elle était la personne à qui je pouvais m’adresser. Elle m’a permis de m’appuyer davantage sur mes valeurs personnelles, d’améliorer ma résilience en me permettant de m’auto-guérir ou même de poser ces questions puissantes aux autres. Nos conversations étaient amusantes et pleines de métaphores que je pouvais facilement relier à mes défis quotidiens.”

Briana, Collaboratrice du service clientèle:

“Kay a été très ouverte, à l’écoute et a organisé notre séance en équipe dans un espace très cozy qui a aidé pendant les passages plus intenses. Je suis très reconnaissante d’avoir eu l’occasion de travailler sur notre communication avec elle, elle a bien su gérer le temps de parole et encadrer où il fallait pour fluidifier le procès.”

Vous avez des questions?
Je reste a votre disposition

Mail

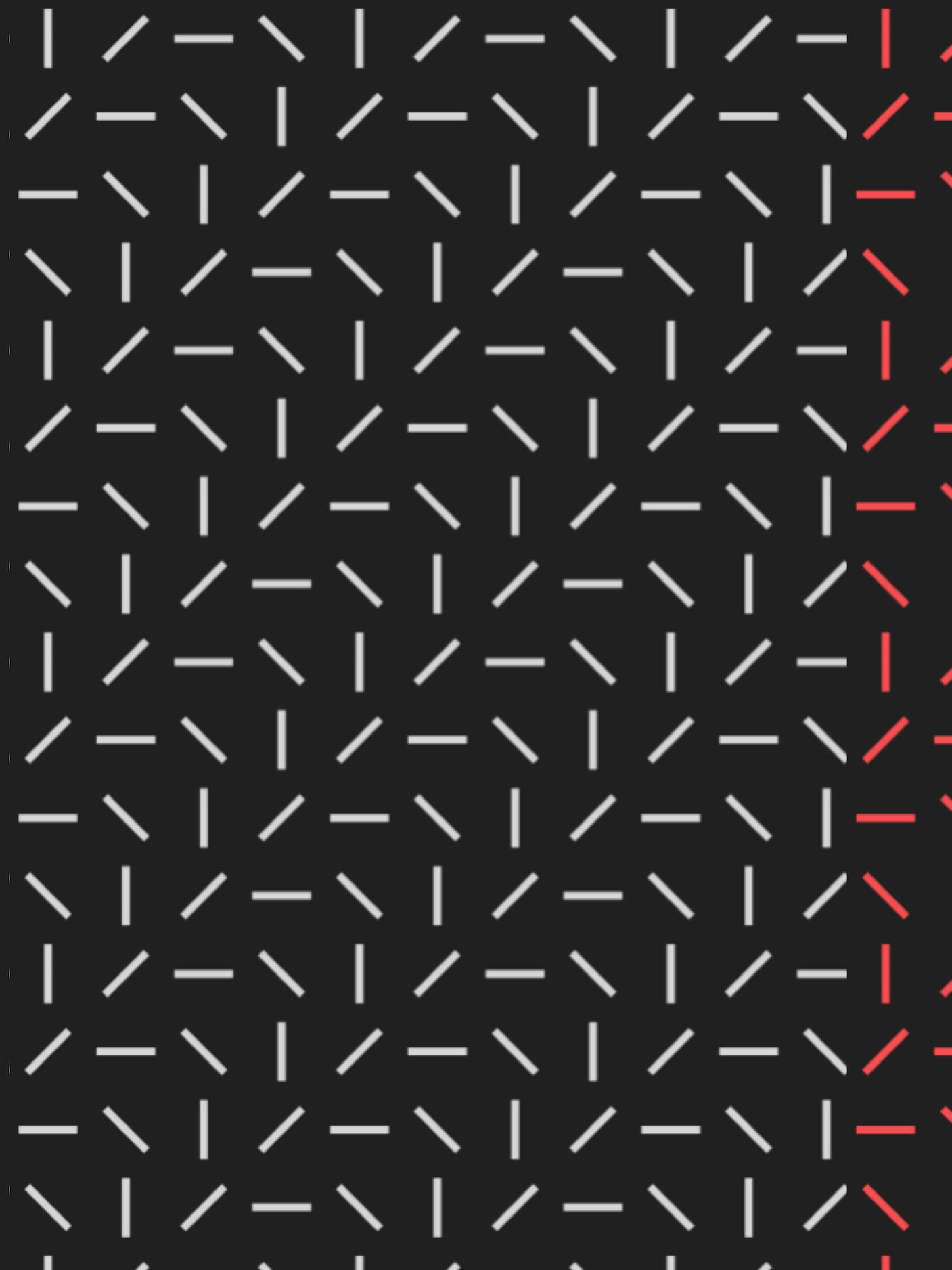
kay@ameliore-coaching.com

LinkedIn

<https://www.linkedin.com/in/kay-watson-04341276/>

Téléphone

+33 (0)6 70 00 63 02



Merci!

