

Outil pratique

Libérer le plein potentiel au sein de votre organisation

Les idées maîtresses

- Il réside au sein de chaque individu, de chaque équipe et de chaque entreprise un potentiel inexploité.
- Ce potentiel est lié au talent qu'on ignore et qu'on ne développe pas.
- Ceci s'explique en partie par le fait qu'on mise souvent sur les forces évidentes des gens sans explorer avec eux d'autres talents qu'ils pourraient développer.
- Cela s'explique également par le fait que nous cultivons certaines croyances qui nous empêchent d'exploiter le plein potentiel des gens et des équipes.
- Les croyances présentées sont :
 - Le talent est inné et statique
 - Les erreurs nuisent à la performance
 - Pour exceller, il faut nécessairement être le meilleur en son domaine

15 idées pour libérer pleinement le potentiel

1. Utilisez les forces.
2. Offrez à vos collaborateurs de la rétroaction en continu.
3. Stimulez la motivation intrinsèque (compétence, autonomie, affiliation sociale).
4. Créez des opportunités de développement pour tout le monde et non seulement ceux que vous avez identifiés comme étant à haut potentiel.
5. Encouragez l'expérimentation et devenez confortable avec l'inconfort du début.
6. Encouragez à devenir une éponge – apprendre en continu – demander conseil.
7. Devenez « imperfectionniste » - apprendre à savoir quand s'arrêter.
8. Intégrez la passion en se lançant des défis / compétitionnant avec soi-même.
9. Soyez proactif au niveau des périodes de repos et de récupération.
10. Apprenez à voir et souligner les progrès – la forme la plus significative de performance.
11. Créez un sentiment de cohésion fort au sein de l'équipe en encourageant la responsabilisation de chacun et la collaboration autour d'une mission qui a un sens pour l'équipe – évitez d'encourager les gros égos qui font leur « show » en solo.
12. Choisissez des leaders sur la base de leurs compétences prosociales.
13. Passez du brainstorming au « brainwriting »
14. Passez d'une hiérarchie traditionnelle à un système de treillis corporatif.
15. Encouragez vos leaders à optimiser leurs équipes en présence et à distance.

Pour les individus

Pour les équipes





15 questions pour la suite !

Pourquoi ne pas intégrer à votre processus de gestion de la performance ou à vos rencontres régulières de rétraction individuelles quelques nouvelles questions de discussion tirées de la liste suivante :

1. As-tu l'impression d'utiliser pleinement tes forces au travail?
2. Est-ce qu'il y a des compétences que tu aimerais développer davantage ou utiliser plus souvent?
3. As-tu l'impression d'avoir le bon niveau d'autonomie? Si non, comment vois-tu ça?
4. As-tu le sentiment d'être apprécié au sein de l'équipe tel que tu es? ★
5. Que fais-tu pour contribuer à notre esprit d'équipe?
6. Aimerais-tu tenter de sortir de ta zone de confort en relevant un nouveau défi?
7. Quelles leçons as-tu tirées d'une situation inconfortable récemment?
8. Est-ce que tu as demandé un conseil récemment. Quel était-il?
9. Quel est le dernier conseil que tu as demandé / reçu ou quel est le conseil marquant que tu as reçu récemment? ★
10. Est-ce qu'être « perfectionniste » est un défi pour toi?
11. Est-ce que certaines de tes tâches sont routinières ou peu stimulantes pour toi? Comment pourrais-tu les rendre plus stimulantes?
12. Quel défi élevé pourrait-on intégrer à ton plan de match – ça n'affectera pas ton évaluation de la performance négativement. On appréciera le chemin parcouru et les apprentissages tirés, si on n'atteint pas l'objectif. Au mieux cependant, ça affectera positivement ton évaluation de la performance si les résultats sont surprenants, dans la mesure où l'atteinte de l'objectif ne se fait pas au détriment de ton bien-être et de la cohésion d'équipe.
13. Comment gères-tu tes périodes de repos et de récupération? ★
14. Es-tu satisfait de la rétroaction que tu reçois de moi comme gestionnaire? ★
15. As-tu l'impression que notre cohésion d'équipe est optimale? Quel conseil aurais-tu à nous donner pour la rendre meilleure? ★

