

3 pistes essentielles pour la mise en œuvre d'une « culture du nous »

1. Modérer plutôt que diriger

Poser des questions qui témoignent d'un réel désir de compréhension donne aux collaborateurs l'impression qu'ils sont pris au sérieux. Ces questions devraient se concentrer sur 4 domaines :

Questions relatives au développement des collaborateurs, par exemple :

- Quelles sont les tâches que vous préférez effectuer ?
- Lors de quelles tâches ne voyez-vous pas le temps passer ?
- Quelles tâches réussissez-vous facilement ?

Questions relatives à l'environnement de travail, par exemple :

- Comment pourrais-je vous aider ?
- De quoi avez-vous besoin pour travailler de façon performante ?
- Quels sont les outils et les conditions de travail qui pourraient faciliter votre quotidien professionnel ?

Questions relatives aux conflits, par exemple :

- D'après vous, quelles sont les causes de ce conflit ?
- Qu'est-ce qui vous agace dans cette situation ?
- Pouvons-nous réfléchir ensemble à une solution ?

Questions relatives à l'amélioration du poste, par exemple :

- D'après vous, que pourrions-nous améliorer ?
- Quels changements apporteriez-vous ?
- Où nous voyez-vous dans cinq ans ?

2. Faire l'expérience de la diversité

Connaître ses propres zones de développement permet de tendre vers une plus grande diversité pratique. Réfléchissez aux points suivants :

- De quels privilèges jouissez-vous dans votre quotidien professionnel ?
- Lorsque quelque chose vous irrite, demandez-vous si cela est dû à une certaine influence culturelle ou familiale.
- Quels sont les stéréotypes que vous êtes conscient d'entretenir ?
- À quelle occasion pensez-vous être tolérant ? Avez-vous des zones de développement ? Demandez à un ou une collègue de confiance de vous donner son avis.

3. Permettre l'apprentissage intergénérationnel

Au sein d'une équipe composée de collaborateurs d'âges différents se heurtent des valeurs, des attitudes et des expériences diverses. Posez-vous les questions suivantes afin de combiner idéalement les aptitudes de chaque génération :

- Quels enseignements peuvent tirer les jeunes collaborateurs des collaborateurs plus âgés et vice versa ?
- De quoi les collaborateurs ont-ils besoin afin de former des équipes intergénérationnelles prospères ?
- Que pouvez-vous faire pour permettre le transfert de connaissances bidirectionnel ?