

GUIDE PRATIQUE

# Améliorer la **PERFORMANCE** et le **BIEN-ÊTRE** de vos **ÉQUIPES**



indépendants  
& unis

## TABLE DES MATIÈRES

<b>Introduction.....</b>	<b>3</b>
--------------------------	----------

<b>Les 3 leviers d'action .....</b>	<b>4</b>
-------------------------------------	----------

Le 1er levier, les aptitudes relationnelles .....	4
---	---

Le 2e levier, le leadership .....	6
-----------------------------------	---

Le 3e levier, s'entourer de professionnels .....	7
--	---

## INTRODUCTION

### La clé de votre entreprise ? Ses travailleurs.

La plupart des dirigeants confirmés vous le diront : gérer une équipe est un des défis les plus importants à relever pour l'entreprise.

Un management défaillant peut avoir des répercussions importantes : turnover, démotivation impactant le fonctionnement ou les résultats...

Gérer des équipes ne s'improvise pas.

Comme disait Richard Branson : « Si vous prenez soin de vos employés, ils prendront soin de votre entreprise ».

Pour améliorer la performance et le bien-être de vos équipes, nous vous proposons

#### **3 leviers d'action :**

- levier 1 : les aptitudes relationnelles
- levier 2 : le leadership
- levier 3 : s'entourer de professionnels

## Le **1ER LEVIER**, les **APTITUDES RELATIONNELLES**

### Levier 1 : donner des responsabilités managériales à ceux qui disposent d'aptitudes relationnelles, pas nécessairement aux experts

Dans les secteurs plus techniques, il est presque de coutume de faire monter en grade les travailleurs maîtrisant le mieux leur domaine. Après quelques années, un bon technicien se retrouve contremaître, un bon maçon devient chef de chantier, un bon comptable grimpe au rang d'office manager...

Cette promotion se fait parfois avec très peu de préparation. On considère que le travailleur en question est compétent, performant et donc apte à gérer une équipe. Or, cela ne va pas de soi. Les compétences pour être un bon chef et celles pour être un bon technicien sont bien distinctes. Tout le monde n'est pas fait pour être manager.

Il est donc important d'être vigilant pour éviter de perdre un bon technicien qui serait mal à l'aise dans un rôle de manager. Ou pire, un mauvais manager qui démotive l'équipe qu'il dirige.

#### Vous souhaitez favoriser la promotion interne ?

Voici quelques précieux conseils :

- vérifier que la personne dispose des **habilités relationnelles** nécessaires, même s'il s'agit d'un excellent technicien
- lorsque vous avez validé ses compétences et obtenu l'accord du collaborateur concerné, proposez-lui une **formation ou un accompagnement adapté** dans le cadre de sa prise de fonction.

#### Une question ? Besoin d'aide ?

Nos consultants RH vous accompagnent pour détecter les compétences-clés.

Ils assurent un coaching personnalisé visant l'autonomie et la responsabilisation du manager :

- donner du feedback
- mener un entretien de fonctionnement
- recadrer sans démotiver
- adapter son style managérial selon les circonstances
- animer une réunion et gérer les conflits.

Contactez-nous au **+32 78 05 11 05** ou via [solutionsrh@UCM.be](mailto:solutionsrh@UCM.be)



## CONSULTANCE RH ,

optimisez les **PERFORMANCES RH**  
de vos travailleurs

La **gestion des ressources humaines** joue un rôle déterminant dans le bon fonctionnement de votre entreprise.

UCM vous accompagne avec des solutions et des prix adaptés à votre réalité.  
Découvrez **nos 4 solutions** :

- accompagnement au recrutement
- accompagnement en management d'équipe
- diagnostic de vos processus RH
- coaching en gestion des ressources humaines.

### Intéressé ?

[UCM.be](https://ucm.be)

+32 78 05 11 05

[solutionsrh@ucm.be](mailto:solutionsrh@ucm.be)



indépendants  
& unis

## LES 3 LEVIERS D'ACTION

# Le **2E LEVIER**, le **LEADERSHIP**

### Levier 2 : développer vos compétences en Leadership

Être un leader, ce n'est pas seulement être un bon manager qui gère efficacement son équipe.

Être un leader c'est un **ensemble de comportements** et une **attitude charismatique**. Le leadership, c'est la capacité à mobiliser les ressources de vos collaborateurs pour atteindre vos objectifs. Avec du leadership, vous leur **donnez envie** d'accomplir leurs tâches de **manière autonome** et de s'impliquer.

Et si certains sont des leaders nés, d'autres, par contre, ont besoin d'un coup de pouce pour le devenir. Il n'y a pas de profil type, mais on observe toujours des caractéristiques qui sont propres à tout bon leader.

Les caractéristiques et les qualités d'un bon leader ?

- **Cohérence** : le leader réfléchit avant de donner une consigne ou une information, ses objectifs sont clairs. Tout le monde reçoit les mêmes informations, les consignes ne changent pas en cours de route. Il agit suivant ses valeurs et montre l'exemple.
- **Respect et écoute** : il se montre juste et a un bon sens de l'écoute. Il formule des demandes plutôt que des ordres. Il effectue ses recadrages avec diplomatie, peut se montrer exigeant mais jamais blessant ni cassant.
- **Confiance** : le manager fait confiance et inspire confiance. Il pose un cadre et définit des règles claires. Il informe et communique régulièrement en toute transparence avec ses équipes, il explique le pourquoi de ses actions. De cette façon, ses collaborateurs se sentent à l'aise et peuvent se concentrer sur leur travail. Il leur accorde du crédit et une grande autonomie.
- **Responsabilité** : le leader doit assumer ses responsabilités jusqu'au bout. Si les résultats ne sont pas bons, il doit savoir se remettre en question, endosser les échecs et comprendre ses manquements. Il doit aussi savoir en discuter avec son équipe pour approfondir avec elle les moyens de grandir ensemble et de s'améliorer, lui y compris.

#### La devise du vrai leader ?

Dans la victoire : « Quand mon équipe, mon département ou mon entreprise gagne, j'attribue ce succès à l'équipe. Je sais féliciter, récompenser les bonnes initiatives et me réjouir avec chacun. »

Comme dans l'échec : « Lorsque mon équipe est en échec, je considère que c'est un échec personnel, que je n'ai pas pu mener mon équipe à son meilleur niveau, que je n'ai pas suffisamment expliqué les enjeux. »

#### Vous devenez manager ?

Avant de gérer une équipe, vous avez probablement été sous la responsabilité d'un manager. Qu'attendiez-vous de lui ? Quelles caractéristiques ou qualités faisaient de votre chef un bon manager à vos yeux ? Souvenez-vous des attentes que vous aviez, de ce à quoi vous portiez un intérêt particulier et devenez le leader charismatique que vous auriez aimé avoir.

## Le **3E LEVIER**, s'entourer de **PROFESSIONNELS**

### Levier 3 : se faire accompagner par des professionnels

La gestion des ressources humaines ne se limite pas à la partie administrative, notamment de gestion des prestations. Elle recouvre également bien d'autres activités et notamment, une dimension stratégique.

Vous devez pouvoir compter sur une expertise en matière de **gestion des ressources humaines**.

Quels sont les points auxquels vous devez être attentif dans votre gestion des ressources humaines ?

- **Gérer de manière correcte et professionnelle la paie** et les aspects administratifs qui y sont liés. Offrir de la disponibilité et des réponses claires à vos collaborateurs lorsqu'ils ont des questions.
- **Attirer, sélectionner et recruter** les profils dont vous avez besoin.
- **Établir une politique salariale** claire, transparente, motivante et en phase avec la vision et la culture de votre entreprise. Le but est d'attirer les meilleurs profils, de les fidéliser et de promouvoir ceux qui contribuent à faire grandir votre entreprise.
- **Anticiper et gérer les cas de conflits** internes ou de dysfonctionnement. Savoir intervenir de manière pertinente et confiante de façon à apaiser les tensions et à maintenir la motivation de votre équipe.

#### Astuce !

Vous n'avez pas de responsable RH en interne ? Pas le temps de prendre en charge les activités RH ? Pas d'expertise ? Pas le budget pour engager un profil RH ? Ou encore pas besoin de ce profil à temps plein ?

Pensez à déléguer ou vous faire accompagner par un consultant UCM en entreprise. Il vient chez vous de façon ponctuelle ou récurrente en fonction de votre besoin.



## **PARTENAIRE PAYROLL** en entreprise profitez d'un **EXPERT** au sein de votre **ENTREPRISE**

Manque de temps, besoin rapide de ressources supplémentaires, de conseils ou d'expertises plus pointues ? **Payroll, contrat, congés**, mise en place d'une **politique RH** performante ... externalisez votre gestion des ressources humaines et bénéficiez de l'expérience de nos conseillers.

**Externalisez vos tâches RH**, tout en gardant la main en interne.

Un expert RH se déplace dans votre entreprise ou vous aide par téléphone pour remplacer ou travailler avec vos équipes :

- de manière occasionnelle
- ou de façon régulière.

### **Intéressé ?**

[UCM.be](https://ucm.be)

+32 78 05 11 05

[solutionsrh@ucm.be](mailto:solutionsrh@ucm.be)



**indépendants  
& unis**