

De manager à capitaine : s'inspirer des Jeux Olympiques pour mener son équipe vers la victoire

Comment le management peut-il s'inspirer des sports collectifs pour favoriser la performance, la créativité et le bien-être des collaborateurs ? Il existe des outils comme la valorisation du droit à l'erreur et l'instauration d'une culture du feedback pour encourager un management sur le terrain. Une tribune proposée par Capucine Roche, CEO de Letsignit.

Temps de lecture : minute

5 juin 2024

À l'approche des Jeux Olympiques de Paris 2024, les managers ne gagneraient-ils pas à s'inspirer des dynamiques des sports collectifs ? D'une posture de manager, ils passeraient à celle du capitaine d'équipe. Ce meneur de jeu se doit non seulement d'être sur le terrain pour montrer l'exemple mais également guider, conseiller, encourager et écouter ses coéquipiers dans un seul but : améliorer les performances du groupe. Ce type de management, aussi exigeant que bienveillant, pourrait être la clé d'une équipe qui gagne.

Le micromanagement, talon d'achille du manager

Le rôle de manager implique des responsabilités : si les objectifs ne sont pas remplis, il est souvent le premier mis en cause. En découle une pression pouvant le pousser à vouloir tout contrôler, tout vérifier ; en

d'autres mots, micromanager. Considéré par 73 % des employés comme le premier signe d'un environnement de travail toxique, le micromanagement laisse des traces. Le collaborateur qui en est victime est touché personnellement et peut être frustré, agacé, perdre toute motivation, et surtout perdre confiance en ses capacités.

Pour prévenir le micromanagement, il est nécessaire de former. On ne naît pas manager, on le devient : les managers sont souvent des collaborateurs qui, en raison de leur connaissance d'un secteur et de ses enjeux, ont évolué vers un rôle impliquant la supervision d'une équipe. S'ils possèdent les compétences techniques nécessaires à la compréhension du métier, 40 % d'entre eux n'ont jamais été formés aux compétences managériales - et notamment aux "soft skills" (assertivité, feedback, communication interne, etc.).

De manager omniprésent à capitaine inspirant

Selon une étude Ifop publiée en 2022 pour la fondation Jean-Jaurès, les collaborateurs attendent de leur manager de la reconnaissance, de la confiance, du soutien dans les difficultés, de l'écoute, ainsi que d'être associés aux décisions.

Pour répondre à ces besoins, le manager doit se transformer en capitaine d'équipe. Il doit passer d'une posture hiérarchique supérieure à celle de coéquipier et de meneur de jeu sur le terrain à tous niveaux de l'organisation. Il doit être impliqué et connecté à l'écosystème de l'entreprise (clients, partenaires, collaborateurs) mais aussi à ses pairs pour continuer d'apprendre, de s'ouvrir à de nouvelles stratégies et outils, et de rester au fait des tendances. Être manager, c'est savoir challenger son équipe et savoir se challenger soi-même.

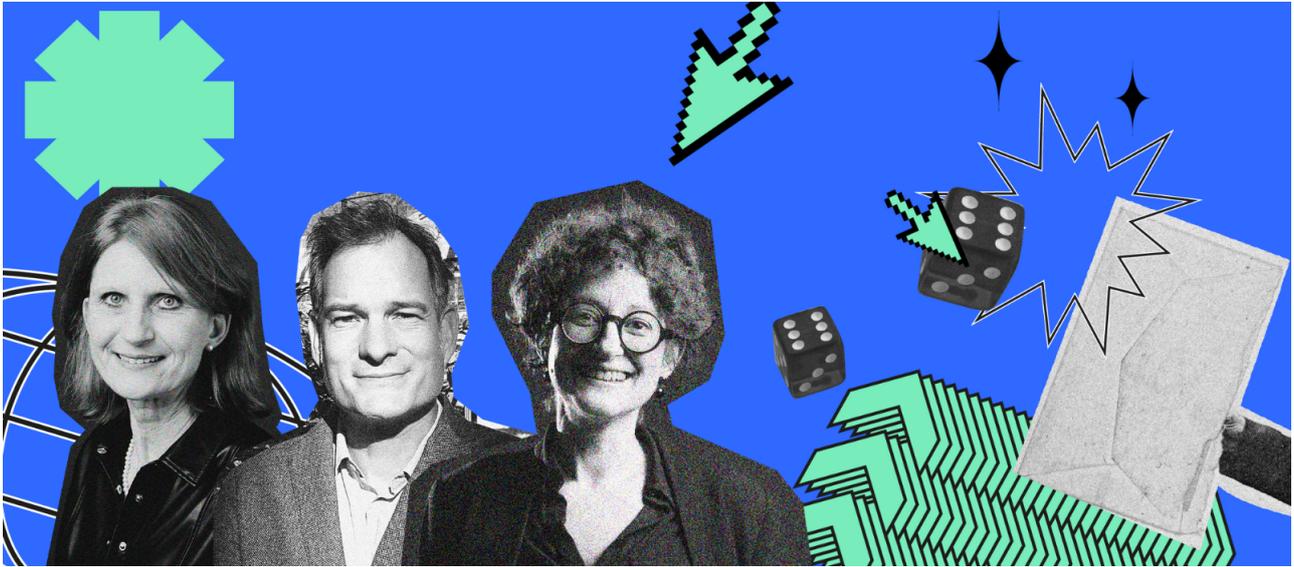
Démocratiser le droit à l'erreur pour tous

Les bêtises de Cambrai, le champagne, le pacemaker, les rayons X, la pénicilline... Ces inventions ont pour certaines sauvé de nombreuses vies ; pour d'autres, elles ont ravi nombre de papilles. Si elles semblent aujourd'hui faire partie de notre quotidien ou de notre patrimoine, elles auraient pu ne jamais voir le jour. Leur point commun ? Une erreur !

Au sein des entreprises, le droit à l'erreur doit être préservé et choyé car il est l'essence même de l'audace, de la créativité, et de notre capacité à apprendre et à découvrir de nouvelles choses. Le manager doit promouvoir un environnement de travail propice à la prise de risques mesurés, et donc à l'inventivité. Démocratiser le droit à l'erreur n'est pas antonyme de performance, bien au contraire. Si l'équipe tire des leçons des erreurs commises et met en place des actions pour ne plus les reproduire, elles ne peuvent qu'être synonyme d'enseignement.

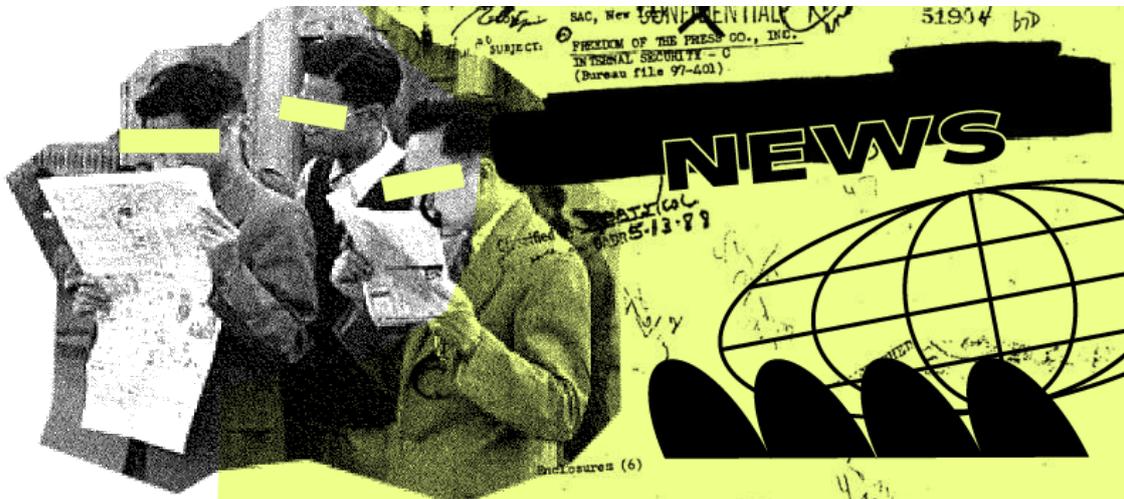
À l'image d'un capitaine d'équipe, le manager peut aussi pratiquer le débrief en fin de match. Car pour apprendre de ses erreurs et grandir en collectif, il est indispensable de savoir donner et recevoir un feedback. D'après Stéphane Moriou, auteur, conférencier et entrepreneur français, « *Le feedback, c'est un cadeau que l'on fait pour faire grandir l'autre et l'aider à réaliser son potentiel. C'est un outil de performance et de transformation.* » En tant que capitaine, on ne peut rêver meilleur outil pour mener son équipe à la victoire.

**Enquête Cadreo menée du 24/04/2019 au 15/05/2019 auprès de 2.930 salariés en France*



À lire aussi

Du manager tout-puissant au manager inversé : comment les relations avec les collaborateurs ont basculé



MADDYNEWS

La newsletter qu'il vous faut pour ne rien rater de l'actualité des startups françaises !

JE M'INSCRIS

