

LEADERSHIP TRIBUNE

Coaching : Le passé positif commun

1 Qu'est-ce que le passé positif commun ?

1.1 C'est la somme des réussites de tout ce qu'une équipe a entrepris et réussi en commun.

2 Que se passe-t-il lorsqu'il y a un fort passé positif commun dans une équipe ?

2.1 Plus ce passé positif est fort, plus l'équipe est motivée ! Car elle a accumulé le carburant N° 1, qui fait les vrais champions : **la confiance en soi**. La confiance en soi, générée et entretenue par la réussite. L'équipe est fière d'elle-même, chaque coéquipier est fier d'appartenir à cette équipe et chacun a tendance à s'en attribuer une part du mérite. Et face à un défi, l'équipe est stimulée

3 Comment utiliser ce passé positif commun ?

3.1 Le passé positif commun, est un tremplin phénoménal pour un manager ou un coach, face à une difficulté à surmonter, un défi, un objectif ambitieux. Le manager ou le coach, va pouvoir s'appuyer sur ce passé positif commun de l'équipe lui dire par exemple «voilà ce que nous avons déjà réussi, voilà ce que nous savons faire, voilà nos points forts et ce que nous avons déjà réussi, nous pouvons le refaire !» ou faire, mieux encore, prendre conscience par l'équipe, elle-même, de ses forces, ses atouts et trouver les moyens pour affronter de nouveaux défis. Et cela, est tout à fait différent, des formules incantatoires du genre «On est les meilleurs». Faire réussir, faire grandir, c'est aussi, aider une équipe à mieux prendre conscience de ses forces et à mieux les utiliser.

4 Que se passe-t-il quand ce passé positif commun, n'existe pas ou n'existe plus ?

4.1 Quand la balance des réussites et des échecs, devient négative ou l'équipe a essuyé un échec qui contrebalance la somme des réussites ou lorsque l'équipe est récente ou le manager est nouveau, il n'y a pas ou plus de passé positif commun. Quand il n'y en a plus, l'équipe émet des signaux d'alarme pour le manager, signaux qui indiquent qu'il est urgent d'agir. Ce sont par exemple, des discussions, des retours sur le passé et le passé négatif, des dissensions entre les coéquipiers, qui ont tendances à se faire des reproches, de se rejeter les responsabilités sur les uns ou les autres, à remettre en cause le manager lui-même.

5 Que faire ?

5.1 Reconstituer un passé positif commun, en engageant l'équipe dans une première action, à très court terme, dont le but n'est pas l'exploit, mais une première réussite. Et à partir de cette première réussite, relever progressivement la barre pour réengager l'équipe dans une spirale de succès et reconstituer la confiance en soi.

6 Que peut-on en conclure ?

6.1 Entr'autres et particulièrement, que c'est là qu'il faut un Homme avec un H majuscule pour aider les équipes et les Hommes à se réaliser. Car ce n'est pas un manuel de procédure, ni un ordinateur ni quoi que ce soit d'autre, qui remplacera cette capacité à transmettre influencer et donner envie !

Vos questions ou commentaires :
<http://bossutonleadership.typepad.com/podcast>