



Guide détaillé visant à

encourager une prise de risque saine

indeed



Pour que votre entreprise se développe et reste compétitive, vous devez prendre des risques.

Dans ce guide, nous vous expliquons comment encourager les membres de votre équipe à prendre des risques et comment les soutenir en créant un environnement de travail sûr, en leur offrant des ressources et des occasions d'apprentissage et en saluant leurs efforts.

Étapes

- 3 Instaurer une culture de la sécurité psychologique
- 4 Définir les risques et les limites acceptables
- 5 Fournir un soutien et des ressources
- 6 Encourager la prise de risque progressive
- 7 Reconnaître et récompenser la prise de risque
- 8 Apprendre et itérer

Instaurer une culture de la sécurité psychologique

La sécurité psychologique est peut-être l'un des aspects les plus importants d'une équipe efficace. Selon une [étude](#) (article en anglais), 89 % des employés américains affirment qu'il est essentiel que les dirigeants d'entreprise créent un lieu de travail sûr et respectueux.

Une équipe où règne une culture de la sécurité psychologique est une équipe dont les membres se sentent à l'aise pour s'exprimer et remettre en question le statu quo sans craindre d'être ridiculisés par leurs pairs ou sanctionnés par leurs supérieurs.

Lorsque les employés se sentent en sécurité, ils sont plus à l'aise pour prendre des risques, et une prise de risque plus grande peut **favoriser les approches innovantes.**



Pour instaurer une culture de la sécurité psychologique, commencez par évaluer l'état actuel de votre équipe. Les idées des employés sont-elles rapidement rejetées ou ignorées? Les membres de l'équipe sont-ils réceptifs aux idées et aux questions de leurs pairs? Les erreurs sont-elles ridiculisées au lieu d'être discutées de façon constructive?

Pour améliorer la situation, envisagez de suivre les stratégies suivantes en matière de sécurité psychologique :

Favorisez une communication ouverte :

Faites savoir aux membres de l'équipe que leurs idées sont les bienvenues lors des réunions et qu'il leur est possible de s'adresser à vous et aux autres membres de l'équipe pour poser des questions et faire part de leurs idées.

Proposez d'autres méthodes pour l'échange d'idées :

Certaines personnes ne sont pas à l'aise pour échanger devant un groupe ou sur le vif, alors pensez à proposer des solutions comme les courriels ou le clavardage.

Prenez régulièrement des nouvelles :

Au lieu d'organiser des réunions formelles, qui peuvent mettre certains employés mal à l'aise, envisagez de prendre régulièrement des nouvelles des membres de l'équipe pour savoir comment ils se sentent.

Donnez l'exemple :

Accueillez les idées, les suggestions, les questions ou les critiques sans moquerie, punition ou représailles.

Reconnaissez et éliminez les comportements nuisibles :

Si vous constatez des [comportements qui sèment la discordance](#), comme les commérages ou l'exclusion, vous pouvez vous réunir avec les personnes concernées et leur rappeler que ces comportements n'ont pas leur place dans votre équipe.

Définir les risques et les limites acceptables

L'innovation est impossible sans prise de risque calculée, et la **prise de risque dans le monde des affaires ne signifie pas sauter à pieds joints dans l'inconnu.**

Avant de laisser votre équipe se livrer à des essais, vous pouvez envisager de lui fixer des limites et de l'aider à discerner ce qui rend un risque acceptable.

Faites-lui savoir qu'elle est libre de prendre des risques en respectant ces paramètres et encouragez-la à vous contacter si elle a des idées qui s'en éloignent.

Pour vous assurer que tout le monde est sur la même longueur d'onde, vous pouvez envisager d'organiser une réunion au cours de laquelle vous aborderez les points suivants :

- Établir des critères de risque sain;
- Communiquer les objectifs de l'organisation en matière de prise de risque;
- Définir les limites et les contraintes;
- Accepter les questions et les idées des membres de l'équipe.



Au cours de cette réunion, donnez à votre équipe des exemples de prise de risque et discutez des raisons pour lesquelles certains sont stratégiques et d'autres trop risqués.

Par exemple, supposons que votre entreprise ait pour objectif d'augmenter sa part de marché de 20 %. Les dirigeants souhaitent y parvenir en étendant leur offre de produits à de nouvelles régions géographiques.

Une prise de risque malsaine pourrait consister

à copier les concurrents et à choisir de conquérir les mêmes marchés sans effectuer de recherches et d'analyses et sans adapter son produit aux besoins de la région.

Utilisez des exemples de prise de risque qui reflètent les objectifs dont vous avez discuté lors de la réunion. Et surtout, exprimez votre confiance dans les aptitudes des membres de votre équipe à atteindre ces objectifs.

Fournir un soutien et des ressources

Pour montrer que vous vous engagez à soutenir les efforts de prise de risque de votre équipe, vous pourriez envisager de lui fournir des ressources pour augmenter ses chances de réussite. Les moyens ne manquent pas pour le faire. Nous vous proposons les exemples suivants :

- Créer un « fonds pour l'innovation » destiné à financer de nouveaux projets expérimentaux;
- Donner accès à des occasions de formation et de perfectionnement;
- Encourager la collaboration entre les membres de l'équipe débutants et chevronnés;
- Encourager la collaboration entre les différents services;
- Revoir la façon d'aborder les échecs et **les considérer comme des occasions d'apprendre, d'évoluer et de réévaluer les stratégies.**

Un changement de mentalité dans votre organisation à l'égard de l'échec peut également améliorer la sécurité psychologique des membres de l'équipe sur le lieu de travail. En effet, si les membres de l'équipe s'inquiètent moins des répercussions négatives d'un échec, ils seront peut-être plus enclins à prendre des risques et à tirer des leçons des stratégies qui n'ont pas fonctionné.



Encourager la prise de risque progressive

Lorsque vous mettez en pratique la nouvelle mentalité de prise de risque de votre équipe, envisagez de commencer modestement et de progresser graduellement.

Déterminez et prenez de petits risques calculés et prenez le temps de vérifier les hypothèses, de recueillir des rétroactions et d'évaluer les résultats.

Appliquez ces renseignements au prochain risque stratégique.

Cela permettra aux membres de votre équipe de se familiariser avec la prise de risque.

Cela peut également les aider à comprendre comment évaluer de manière indépendante les risques qui valent la peine d'être pris et ceux qui ne le méritent pas, et comment appliquer les enseignements tirés à des projets futurs. Les membres de l'équipe peuvent ainsi être plus autonomes, plus responsables et plus innovants.



Reconnaître et récompenser la prise de risque

Trouvez des moyens tangibles (récompenses) et intangibles (reconnaissance) pour remercier un employé d'avoir pris des risques stratégiques.



Ce faisant, vous montrerez à vos employés que vous appréciez leurs efforts de prise de risque et que vous leur donnez les moyens de continuer. De plus, les **employés qui reçoivent des marques de reconnaissance régulières** sont plus susceptibles de rester dans l'entreprise.

Les récompenses et **la reconnaissance sont très personnelles**. Ainsi, il se peut que différents membres d'une équipe préfèrent être récompensés pour leur travail de diverses manières. Par exemple, il est possible qu'un membre de l'équipe préfère prendre un café avec vous pour discuter de ses accomplissements plutôt que de recevoir une carte-cadeau valable dans son café préféré.

En gardant cela à l'esprit, vous pourriez exprimer votre reconnaissance des façons suivantes :

1. Reconnaissance mensuelle des efforts de prise de risque réussis lors des réunions d'équipe;
2. Reconnaissance entre pairs, où les membres de l'équipe célèbrent ensemble leurs réussites;
3. Octroi de primes ou de congés aux personnes qui atteignent des objectifs ou qui respectent des échéances importantes.

Tenez compte du budget de votre organisation et des souhaits de votre équipe pour que les marques de reconnaissance et les récompenses soient appréciées et efficaces.



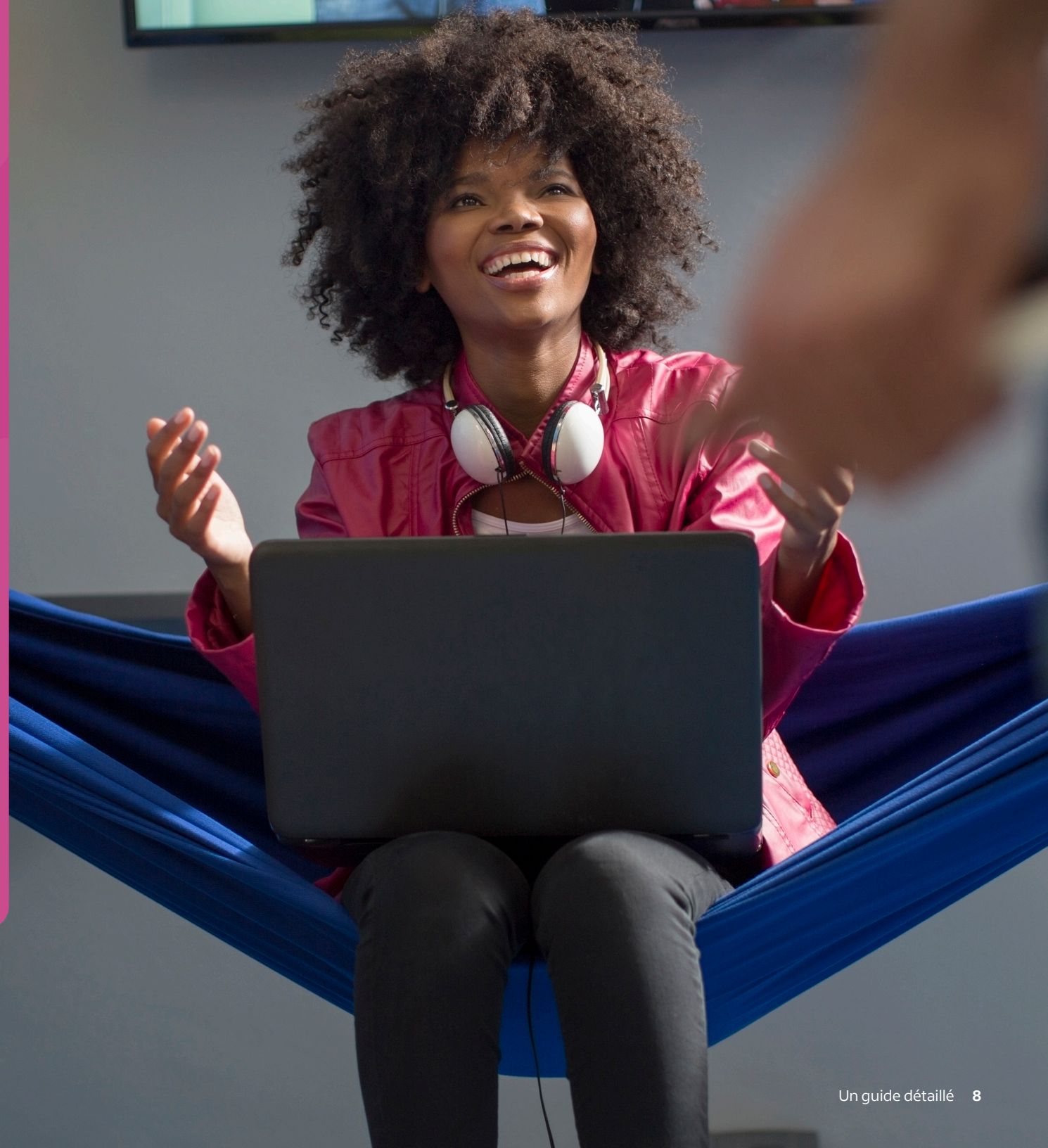
Apprendre et itérer

Une fois que votre équipe a mis en place des routines de prise de risque saines et y a participé, réunissez-vous pour discuter des aspects fructueux et de ceux qui doivent être améliorés.

À ce stade, nous espérons que votre équipe se sentira plus à l'aise pour discuter des échecs et qu'elle sera plus à même de les considérer sous un angle objectif et opportuniste.

Compte tenu de la rétroaction et des résultats mesurables, discutez des leçons à tirer et travaillez à l'itération de vos stratégies. Avec votre équipe, **concentrez-vous sur les moyens de réduire les effets négatifs potentiels et d'augmenter les résultats positifs.**

Au début de la transition de votre équipe vers une prise de risque saine, vous trouverez peut-être utile d'organiser ces réunions régulièrement. Toutefois, à mesure que votre équipe prend de l'assurance, vous pouvez opter pour des discussions informelles avec chaque membre de l'équipe et des réunions d'équipe trimestrielles ou semestrielles.



Conclusion

La création d'une culture de l'innovation passe par la constitution d'une équipe capable de prendre des risques. En créant un sentiment de sécurité psychologique et en éliminant la peur de l'échec, vous pouvez guider votre équipe pour qu'elle reconnaisse les limites et évalue les occasions de prendre des risques calculés qui peuvent aider votre organisation à prospérer.

indeed

*Les pages Web en hyperlien mènent à du contenu en anglais.

