



Guide étape par étape :

# Encourager la prise de risque positive



# Pour renforcer sa croissance et préserver sa compétitivité, votre entreprise doit prendre des risques.

Ce guide vous explique comment encourager vos membres d'équipe à prendre des risques en cultivant un environnement de travail sûr, en proposant des ressources et des opportunités d'apprentissage et en reconnaissant leurs efforts.

## Étapes

- 3** Développer une culture de la sécurité psychologique
- 4** Définir les risques acceptables et les limites
- 5** Proposer une assistance et des ressources
- 6** Encourager la prise de risque progressive
- 7** Reconnaître et récompenser la prise de risque
- 8** Apprendre et agir

# Développer une culture de la sécurité psychologique

La sécurité psychologique est probablement l'un des aspects les plus importants de l'efficacité d'une équipe : une [étude](#) (article en anglais) indique que pour 89 % des collaboratrices et collaborateurs aux États-Unis, il est essentiel que les responsables d'entreprise créent un environnement de travail sûr et respectueux. Une équipe qui met en œuvre une culture de la sécurité psychologique permet à ses membres de s'exprimer sans gêne et de remettre en question le statu quo sans craindre d'être moqués par leurs pairs ou sanctionnés par la direction.

Lorsque les collaboratrices et collaborateurs se sentent en sécurité, il leur est plus facile de prendre des risques, **ce qui peut en retour favoriser les approches innovantes.**



Pour développer une culture de la sécurité psychologique, commencez par évaluer votre équipe sous sa forme actuelle. Les idées émises par les membres d'une équipe sont-elles écartées ou ignorées ? Sont-ils réceptifs aux idées et aux questions de leurs pairs ? Les erreurs sont-elles source de moqueries plutôt que de [discussions constructives](#) ?

## Pour améliorer la sécurité psychologique, envisagez les stratégies suivantes :

### Favorisez la communication ouverte

Expliquez aux membres d'équipe que leurs idées sont les bienvenues lors des réunions et qu'il est parfaitement acceptable de poser des questions et de formuler des propositions au sein du groupe.

### Proposez d'autres méthodes pour le partage d'idées

Certaines personnes ne sont pas à l'aise lorsqu'elles doivent partager des idées devant un groupe ou de manière spontanée. Proposez-leur d'autres méthodes comme l'email ou le chat.

### Faites régulièrement le tour de l'équipe

Plutôt que d'[organiser des réunions formelles](#) qui peuvent rebuter certaines personnes, envisagez de faire régulièrement le tour des membres de l'équipe pour connaître leur ressenti.

### Montrez l'exemple

Accueillez les idées, les suggestions, les questions ou les critiques sans moqueries, sanctions, ni représailles.

### Identifiez et éliminez les comportements négatifs

Si vous observez des comportements clivants tels que des commérages ou de l'exclusion, vous pouvez vous entretenir avec les personnes concernées et leur rappeler que ces manières d'agir n'ont pas leur place au sein de votre équipe.

# Définir les risques acceptables et les limites

L'innovation ne peut pas se faire sans une prise de risques calculée, mais **cette prise de risque ne signifie pas pour une entreprise de se lancer dans l'inconnu.**

Avant d'encourager l'expérimentation au sein de votre équipe, il est conseillé de définir certaines limites et de l'aider à comprendre ce qui constitue un risque acceptable.

Expliquez que la prise de risque est libre dans le cadre de ces limites et qu'il est utile de se rapprocher de vous en présence d'idées qui s'en éloignent.

Pour veiller à ce que chaque personne soit sur la même longueur d'onde, vous pouvez organiser une réunion au cours de laquelle :

- vous établirez des critères de risques positifs ;
- vous présenterez des objectifs organisationnels pour la prise de risque ;
- vous définirez des limites et des contraintes ;
- vous répondrez aux questions et accueillerez les idées de votre équipe.



Lors de cette réunion, donnez des exemples de prises de risques à votre équipe et expliquez en quoi ils peuvent être stratégiques ou trop risqués.

Par exemple, votre entreprise a pour objectif d'augmenter sa part de marché de 20 %. La direction souhaite y parvenir en élargissant l'offre produit à de nouvelles zones géographiques.

Une approche trop risquée peut consister

à copier la concurrence et à choisir de pénétrer les mêmes marchés sans réaliser d'étude ni d'analyse préalable, et sans adapter le produit en fonction de la région ciblée.

Utilisez des exemples de prises de risques qui reflètent les objectifs dont vous avez discuté en réunion. Plus important encore, témoignez votre confiance envers les membres de votre équipe et leur capacité à atteindre ces objectifs.

# Proposer une assistance et des ressources

Pour montrer à votre équipe que vous soutenez ses efforts en matière de prise de risque, vous pouvez envisager de lui fournir des ressources afin d'augmenter ses chances de réussite. Ces ressources peuvent prendre diverses formes, par exemple :

- Création d'un « fonds d'innovation » pour financer de nouveaux projets expérimentaux
- Possibilité d'accéder à des formations et à des opportunités de développement
- Encouragement de la collaboration entre les membres d'équipe expérimentés et non expérimentés
- Encouragement de la collaboration entre différents services
- Revalorisation de l'échec pour **le présenter comme une opportunité d'apprendre, d'évoluer et de réévaluer les stratégies**

En faisant évoluer la vision que se fait votre entreprise de l'échec, il est également possible d'améliorer la sécurité psychologique de votre équipe au travail. Les membres qui accordent moins d'importance aux répercussions négatives de l'échec peuvent être plus enclins à prendre des risques et à apprendre de stratégies qui n'ont pas fonctionné.



# Encourager la prise de risque progressive

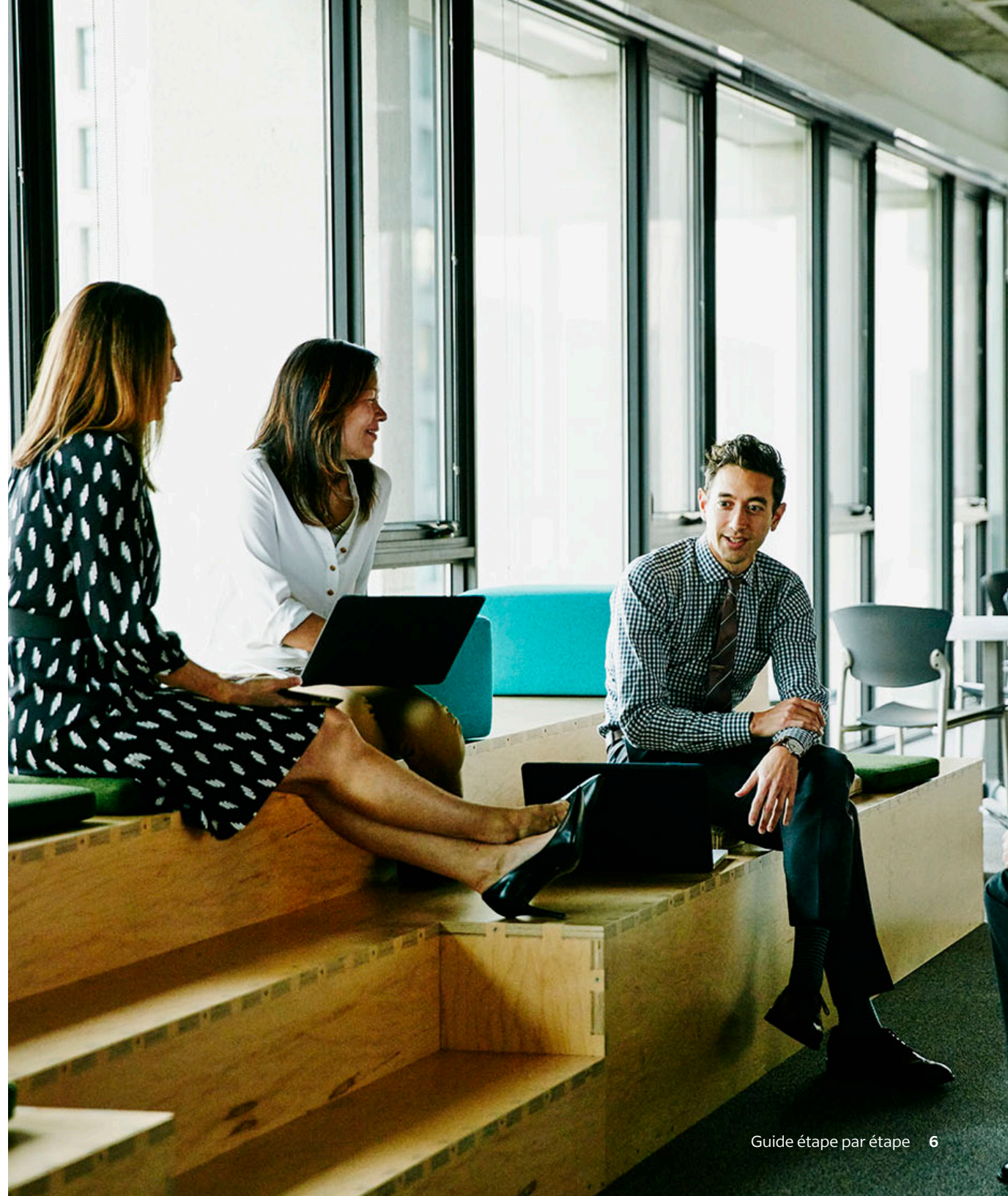
Lorsqu'est venu le moment pour votre équipe de mettre en pratique ses nouvelles bases en matière de prise de risque, envisagez de commencer à petite échelle, puis de progresser.

**Identifiez et prenez des risques modérés et calculés, et prenez le temps de tester les hypothèses, de collecter des retours et d'évaluer les résultats.**

Appliquez ces informations au prochain risque stratégique que vous souhaitez prendre.

Votre équipe se familiarisera ainsi avec les implications d'une prise de risque.

Cela peut également l'aider à comprendre par elle-même comment évaluer les risques susceptibles de générer des résultats et ceux inutiles, et comment appliquer les enseignements tirés à de futures stratégies. Elle sera ainsi plus autonome, responsable et novatrice.



# Reconnaître et récompenser la prise de risque

Trouvez différentes manières tangibles (récompenses) et intangibles (reconnaissance) de saluer la prise de risque stratégique d'une collaboratrice ou d'un collaborateur.



C'est ainsi que vous montrerez à vos équipes que vous valorisez leurs efforts en matière de prise de risque et les encouragez à les poursuivre. En prime, **les personnes dont le travail est régulièrement reconnu sont plus susceptibles de conserver leur poste.**

Les récompenses et la [reconnaissance reposent sur l'appréciation personnelle](#), c'est-à-dire que les membres d'une même équipe peuvent souhaiter que leur travail soit salué de différentes manières. Par exemple, il est possible qu'une personne préfère s'entretenir avec vous autour d'un café pour discuter de son travail plutôt que se voir offrir un bon pour se rendre dans son café préféré.

**Compte tenu de ces éléments, il est possible de montrer votre reconnaissance de plusieurs manières :**

1. Communication encourageante concernant des prises de risques réussies lors des réunions d'équipe mensuelles
2. Reconnaissance entre pairs, grâce à laquelle les membres d'équipe fêtent leur réussite ensemble
3. Proposition de primes ou de congés lors de la réalisation d'objectifs ou du respect de dates butoirs importantes

Tenez compte du budget de votre entreprise et des souhaits de votre équipe pour que votre reconnaissance et vos récompenses soient appréciées et efficaces.



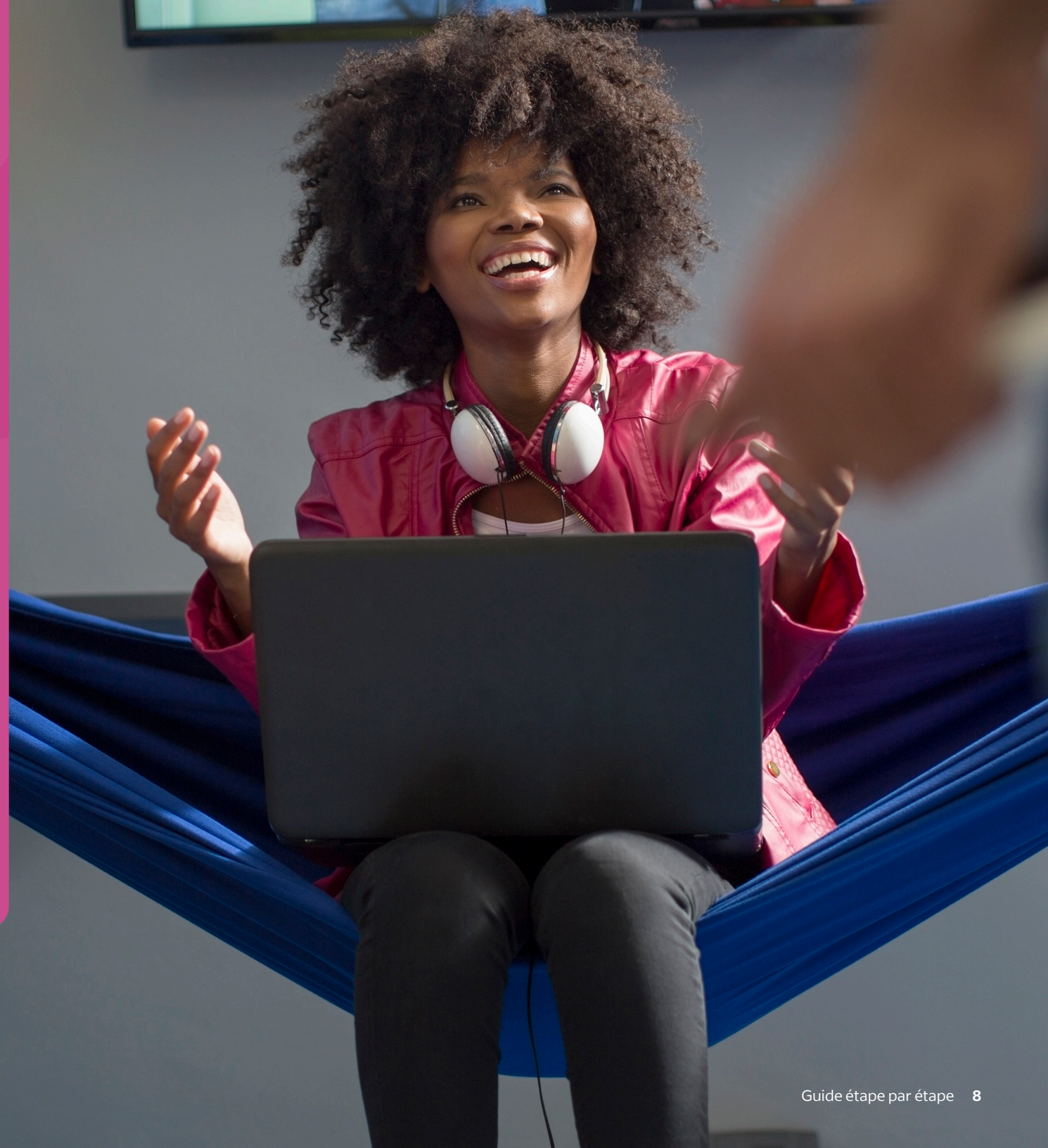
# Apprendre et agir

Une fois que votre équipe a défini et appliqué le cadre dans lequel la prise de risque est possible, entretenez-vous avec elle pour discuter des aspects qui ont porté leurs fruits et de ceux qui ont besoin d'être améliorés.

À ce stade, elle sera peut-être suffisamment à l'aise pour aborder les échecs et les considérer de manière objective pour les transformer en opportunités.

Sur la base des retours et des résultats mesurables, discutez des enseignements à tirer et menez les actions nécessaires pour renforcer vos stratégies. Avec votre équipe, **définissez les manières dont vous pouvez réduire les potentiels impacts négatifs et augmenter les résultats positifs.**

Lorsque votre équipe s'engage dans la prise de risque positive, il peut être judicieux d'organiser ces réunions de manière régulière. En revanche, à mesure qu'elle prend de l'assurance, vous pouvez opter pour des discussions informelles avec chaque personne et organiser des réunions d'équipe trimestrielles ou semi-annuelles.



## Conclusion

Développer une culture de l'innovation implique de mettre en place une équipe capable de prendre des risques de manière positive. En promouvant un sentiment de sécurité psychologique et en éliminant la peur de l'échec, vous pouvez guider votre équipe pour qu'elle soit en mesure d'identifier les limites et d'évaluer les opportunités afin de prendre des risques calculés pouvant aider votre entreprise à prospérer.



\* Les pages web des hyperliens renvoient à du contenu en anglais.

