

Checklist

Les 5 LEVIERS

pour renforcer la confiance dans votre équipe

Ces 5 conseils sont destinés à **5 types de profils différents**. En appliquant les 5, on est sûr de **satisfaire l'ensemble des profils** !

LEVIER #1

La cohérence : dire ce que l'on fait, faire ce que l'on dit !

Problème : Les collaborateurs perdent confiance lorsque les actes ne suivent pas les paroles.

À faire concrètement :

- ☐ Avant chaque annonce, vérifiez que vous pourrez la tenir (et dans quel délai).
- ☐ Donnez des retours réguliers sur les engagements pris.
- ☐ Osez reconnaître vos erreurs ou vos limites : c'est un signe de force, pas de faiblesse.



Conseil d'expert Prédом

Certains profils valorisent la stabilité et la fiabilité. Être constant dans vos décisions et vos propos nourrit leur sentiment de sécurité et donc leur engagement.

LEVIER #2

La précision : partager les informations clés

Problème : Le flou génère la méfiance, la rumeur et les interprétations.

À faire concrètement :

- ☐ Expliquez le pourquoi des décisions, pas seulement le quoi.
- ☐ Clarifiez les règles du jeu (objectifs, priorités, attentes).
- ☐ Communiquez aussi les incertitudes : "Nous n'avons pas encore toutes les infos, mais voici ce que nous savons."



Conseil d'expert Prédом

Les profils analytiques et logiques ont besoin de données claires pour accorder leur confiance. La transparence est un langage universel pour apaiser les doutes.

LEVIER #3

L'écoute : comprendre avant de vouloir convaincre

Problème : Vouloir aller trop vite coupe la parole et crée de la frustration.

À faire concrètement :

- ☐ Laissez 5 secondes de silence après chaque intervention avant de répondre.
- ☐ Reformulez : "Si je comprends bien, ce que tu veux dire, c'est..."
- ☐ Prenez note des remarques récurrentes : elles révèlent souvent un besoin non exprimé.



Conseil d'expert Prédом

Les profils sensibles ou collaboratifs ont besoin d'être entendus pour se sentir respectés. L'écoute active est un puissant levier de confiance... et de performance.

LEVIER #4

La reconnaissance : valoriser les contributions visibles et invisibles

Problème : L'absence de feedback crée un sentiment d'inutilité ou d'injustice.

À faire concrètement :

- ☐ Distinguez les efforts et les résultats dans vos feedbacks.
- ☐ Remerciez publiquement un collaborateur pour un geste "invisible" mais utile.
- ☐ Donnez un feedback constructif par semaine à chaque membre de l'équipe.



Conseil d'expert Prédом

Les profils plus sensibles et émotifs se nourrissent de reconnaissance, d'autres de progression. Adapter vos feedbacks à ces besoins renforce la confiance et la motivation.

LEVIER #5

L'autonomie : montrer que vous faites confiance à vos équipe au quotidien

Problème : Le contrôle permanent étouffe l'initiative et la créativité.

À faire concrètement :

- ☐ Confiez une mission en exprimant clairement vos attentes (résultat + cadre).
- ☐ Acceptez que la méthode diffère de la vôtre.
- ☐ Félicitez l'initiative, même si le résultat n'est pas parfait.



Conseil d'expert Prédом

Les profils autonomes et explorateurs s'engagent quand on leur laisse de la marge. La confiance donnée devient la confiance reçue.

EN RÉSUMÉ

- ✓ Choisissez **1 levier à travailler cette semaine.**
- ✓ Testez **1 action concrète par jour.**
- ✓ Observez **les effets sur votre équipe après 3 semaines.**
- ✓ Et pour aller plus loin, **découvrez Prédом**, votre outil pour comprendre les comportements et développer la confiance durablement :

<https://www.predom.fr>