

5 minutes pour clarifier vos attentes... vraiment

« Mais on ne savait pas que c'était ça que tu voulais. »

Si vous avez déjà entendu cette phrase — ou pensé très fort son contraire — ce qui suit peut vous aider. Quand une équipe tourne en rond sur l'autonomie, la coopération ou la motivation, le problème vient rarement d'un manque de compétence. Il vient souvent d'un flou persistant qui s'installe sans qu'on s'en rende compte.

La question centrale est simple mais puissante : **qu'est-ce qui est attendu ici, concrètement ?** Ce petit outil vous permet de poser un cadre clair en quelques lignes, sans grand discours, et surtout sans basculer dans le contrôle excessif. Il s'agit de créer de la clarté tout en préservant l'espace nécessaire à l'initiative et à la responsabilisation.

Comment procéder en 3 étapes simples

01	02	03
Énoncez ce que vous demandez	Répondez honnêtement à deux questions clés	Transformez le tout en consigne claire
Formulez votre attente en une phrase simple et directe. Par exemple : "Je veux plus d'autonomie", "Je veux que les délais soient tenus", ou "Je veux une meilleure coopération". La simplicité est votre alliée ici.	Dans cette situation, qu'est-ce qui est valorisé quand il faut choisir : la qualité ? la rapidité ? la sécurité ? l'initiative ? Et surtout : qu'est-ce qui est absolument non négociable pour vous ?	Utilisez un format simple et actionnable qui définit les espaces de décision et les moments où vous intervenez. La clarté du cadre libère l'énergie de l'équipe.

Le format recommandé pour vos consignes



Modèle de formulation

"Sur ce sujet, vous décidez de X."

"Je reprends la main seulement si Y arrive / si on dépasse Z / si l'impact est A."

Exemple concret : autonomie

"Sur ce dossier, vous décidez de la méthode et des étapes. Je reprends la main seulement si on dépasse le délai fixé ou si le risque client change."

Cette formulation crée un espace d'action défini tout en posant des garde-fous clairs et compréhensibles par tous.

Ce que cela apporte

Vous sortez du flou des grands mots comme "confiance" ou "responsabilisation" pour poser un repère clair, partagé et immédiatement activable par l'équipe.

En bonus : vous limitez les frustrations, les malentendus et les recadrages qui arrivent "trop tard".

Pourquoi cette approche est si puissante



Clarté immédiate

Vous remplacez les intentions vagues par des repères concrets que chacun peut comprendre et utiliser au quotidien.



Réduction des tensions

Les frustrations et malentendus diminuent drastiquement quand les règles du jeu sont explicites et partagées.



Libération d'énergie

L'équipe peut agir sans hésitation constante, sachant exactement où se situent les limites et les espaces de liberté.

Version express : 20 secondes chrono

Vous manquez de temps ? Avant une réunion ou une délégation, posez-vous simplement ces deux questions essentielles :

Question 1

Qu'est-ce qui est non négociable ici ?

Question 2

Sur quoi je laisse la main à l'équipe ?

Passez à l'action dès cette semaine

La théorie sans pratique reste stérile. Voici comment intégrer cet outil dans votre quotidien managérial dès maintenant, avec une approche progressive et réaliste.



Identifiez

Prenez une situation où "ça bloque" ou où "ça tourne à vide" dans votre équipe.



Questionnez

Posez-vous les deux questions centrales sur ce qui est valorisé et non négociable.



Formulez

Rédigez vos deux lignes de consigne claire selon le format recommandé.



Observez

Notez ce que cela change concrètement dans les interactions et les résultats.

Ce simple exercice de clarification peut transformer radicalement la dynamique de votre équipe. En investissant cinq minutes pour définir précisément vos attentes, vous économisez des heures de confusion, de frustration et de réajustements tardifs. La clarté n'est pas une contrainte : c'est le terreau de l'autonomie véritable et de la coopération efficace.

Télécharger le modèle

Partager avec l'équipe