



**Rodolphe COCHET**

Fondateur de Dental RC  
Coaching en organisation  
des cabinets dentaires

# 10 RÈGLES D'OR

## POUR FIXER LE CAP AVEC SUCCÈS AU CABINET DENTAIRE

Le début d'une nouvelle année offre une occasion précieuse de réfléchir, de planifier et de fixer le cap pour son équipe. En tant que manager, vous devez adopter des dispositions stratégiques pour renforcer la cohésion de votre organisation et améliorer la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT). Dans cet article, nous explorerons les bonnes pratiques à mettre en œuvre pour s'assurer que votre équipe débute l'année avec énergie, motivation, engagement et sentiment d'appartenance.

### 1. L'ENTRETIEN ANNUEL D'ÉVALUATION N'EST PAS UNE OPTION !

On ne commence pas une nouvelle année sans avoir en amont réalisé les entretiens annuels d'évaluation qui ont lieu soit avant les fêtes de Noël soit dès la rentrée de janvier. Analysez les réussites et les défis de l'année précédente. Sollicitez des retours d'information de votre équipe pour bénéficier d'une perspective globale tant d'un point de vue rétrospectif que prospectif. Le contenu de cette évaluation doit vous fournir une base solide

pour comprendre ce qui a fonctionné et ce qui peut être amélioré. Si vous ne disposez pas du protocole complet des EAE, vous pouvez vous procurer la procédure et tous les formulaires d'évaluation à compléter ici : <https://swll.to/ProtocoleEAE>.

### 2. IMPLIQUER SON ÉQUIPE DANS LA DÉFINITION DES OBJECTIFS

La participation de l'équipe est cruciale pour garantir l'adhésion aux objectifs qu'ils soient individuels ou collectifs. N'hésitez pas

à organiser des sessions de brainstorming où chaque membre peut contribuer à la définition de ses propres objectifs. Cela renforcera le sentiment d'appartenance et vous assurera que les objectifs sont perçus comme des défis collectifs plutôt que des directives imposées.

### 3. CLARIFIER LES OBJECTIFS ET LES TÂCHES DE TRAVAIL

Des objectifs flous peuvent conduire à la confusion et à la démotivation de l'ensemble des membres de l'équipe. Assurez-vous que chaque objectif est clair, mesurable, atteignable, réaliste et temporellement défini (SMART). Cela donnera à chacun de vos employés une vision précise à poursuivre, facilitant la planification / programmation de leurs tâches de travail et l'évaluation des progrès accomplis.

### 4. ORGANISER DES ACTIVITÉS DE RENFORCEMENT DE L'ESPRIT D'ÉQUIPE

Un esprit d'équipe solide est la clé du succès notamment dans les cabinets dentaires où l'intérêt premier est celui du patient : la qualité des interrelations (proximité) et la notion de cohésion d'équipe sont primordiales. Planifiez par exemple des activités de team building pour renforcer les liens entre tous les membres de l'équipe : elles peuvent varier de jeux collaboratifs à des ateliers de résolution de problèmes, favorisant la communication, la confiance mais aussi l'engagement et l'esprit d'initiative. Notez que ces activités sont récemment tombées sous les feux de critiques médiatiques considérant certaines d'entre elles comme absurdes, superficielles, inutiles et ennuyeuses, certains

employés arguant que l'argent dépensé aurait été mieux investi dans le versement d'une prime ou de chèques-cadeaux. Des ateliers de coaching managérial axés sur la gestion humaine plutôt que sur la « performance » sont en règle générale plus profitables et bénéfiques à court terme.

### 5. FAVORISER UNE COMMUNICATION OUVERTE : LE DROIT À L'ERREUR

Une communication transparente est le fondement d'une équipe performante. Organisez des réunions d'équipe régulières pour discuter des progrès, des défis rencontrés et des solutions envisagées. Encouragez l'échange d'idées et assurez-vous que chaque membre se sent entendu. La question du droit à l'erreur doit également être abordée et circonscrite : il s'agit non pas de tolérer toutes les erreurs, mais de préciser tout au contraire à vos employés les marges que vous leur accordez afin de les « dédramatiser » et pourquoi pas de les transformer en force et opportunités de développement personnel et professionnel.

### 6. RECONNAISSANCE ET RÉCOMPENSES

La reconnaissance est un puissant facteur de motivation. Établissez un système de reconnaissance pour célébrer les succès, qu'ils soient individuels ou collectifs. Les récompenses, qu'elles soient symboliques ou tangibles, renforcent le sentiment d'accomplissement personnel et encouragent la persévérance. Rien ne vous empêche de manière spontanée, après une journée difficile mais dont les défis organisationnels ont été relevés haut la main, de remercier franchement votre équipe.



**À VOS AGENDAS****MASTERCLASS MANAGEMENT ET ORGANISATION DU CABINET DENTAIRE**

Nous contacter : <https://dental-rc.com/contact>

- 13 et 14 mars 2025 à **BORDEAUX**
- 20 et 21 mars 2025 à **LYON**
- 22 et 23 mai 2025 à **LA RÉUNION**
- 5 et 6 juin 2025 à **NANTES**
- 19 et 20 juin 2025 à **STRASBOURG**



## 7. ÉQUILIBRE TRAVAIL-VIE PERSONNELLE

La QVCT<sup>(1)</sup> est un élément clé de la satisfaction au travail. Encouragez un équilibre sain en offrant si possible des conditions de travail compatibles avec les impératifs personnels ou familiaux de vos employés. Votre réputation de Manager et d'employeur est ici en jeu et vous devez impérativement en prendre soin ! Un personnel épanoui est plus productif et créatif. Aussi, ces conditions de travail favorisant l'épanouissement personnel de vos employés vous permettront également de faciliter vos recrutements et opérations de Marketing RH ainsi que l'intégration de vos futures recrues.

## 8. GESTION DU STRESS

Le stress peut entraver le moral de l'équipe et surtout détériorer l'ambiance de travail dont vos patients risquent de pâtir. Offrez donc des ressources pour aider les membres de l'équipe à gérer le stress, que ce soit par le biais de séances de relaxation, de formations sur la gestion du stress ou de conseils personnalisés. La réalisation de tests psychométriques et scientifiques (notamment dans le cadre d'un coaching managérial) est particulièrement appréciée par les équipes dentaires.

## 9. INVESTIR DANS LA FORMATION CONTINUE

Le développement professionnel continu est essentiel pour maintenir la motivation et stimuler la « croissance » sinon du moins maintenir la stabilité économique de votre entreprise de Santé. Vous avez également pour devoir (Entretien Professionnel Obligatoire tous les 2 ans. Voir le protocole complet et les formulaires à compléter : <https://swll.to/ProtocoleEntretienPro>) de favoriser l'employabilité<sup>(2)</sup> de vos salariés. Investissez dans des opportunités de formation pour améliorer les compétences de l'équipe, tant sur le plan technique et clinique que non-clinique (organisation, management & gestion humaine, communication).

## 10. CRÉER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL CONFORTABLE

Un environnement de travail positif favorise la productivité et le bien-être. Assurez-vous que tous les besoins matériels et ergonomiques (tels que l'équipement et les installations) de vos employés et collaborateurs sont satisfaits ainsi que tous leurs besoins immatériels<sup>(3)</sup> (besoin de sécurité, besoin d'appartenance sociale, besoin de reconnaissance et d'estime de soi, besoin de réalisation de soi et d'accomplissement personnel). Encouragez une culture d'entreprise où la gestion collaborative et participative est valorisée.

<sup>1)</sup> Depuis le 31 mars 2022, la qualité de vie au travail est devenue officiellement la qualité de vie et des conditions de travail. La QVCT ou Qualité de Vie et des Conditions de Travail est une expression provenant de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) sur l'Égalité Professionnelle et la Qualité de Vie au Travail.

<sup>2)</sup> La notion d'employabilité est souvent définie comme la capacité d'une personne à (re)trouver facilement un emploi et à évoluer favorablement sur le marché du travail. Elle englobe les compétences professionnelles, les qualifications, l'expérience, mais aussi les qualités personnelles et les aptitudes à s'adapter aux changements dans le monde professionnel. Tous les employeurs doivent donc s'assurer de faire évoluer et progresser leurs employés.

<sup>3)</sup> Référez-vous à la fameuse Pyramide de Maslow. Cette pyramide est une classification des différents types de motivation sous la forme de 5 besoins. Chaque besoin doit être atteint avant de satisfaire le suivant.