

## BIEN MANAGER EN TEMPS DE CRISE

En tant que managers, nous sommes habitués à gérer des situations complexes, développer notre agilité, faire évoluer nos équipes et notre organisation. Pour autant, nous n'avons jamais préparé, testé et appliqué les solutions palliatives ou «marches dégradées» que nous impose la crise sanitaire. Comment surmonter cette période inédite ? Cette pandémie questionne nos comportements individuels et collectifs.

### Rappel du rôle du manager en période de crise sanitaire

Préserver la sécurité physique et mentale des salarié-es sur site et hors site

Sauvegarder la sécurité de l'entreprise en mobilisant ses équipes

### Communiquer pour préserver la sécurité mentale et physique de vos équipes



#### DONNER AUX COLLABORATEURS-TRICES TOUTES LES INFORMATIONS NÉCESSAIRES

- Il faut dès le départ annoncer : «la Reconnaissance du comportement» afin de légitimer la crainte de cette crise
- Déterminer et partager les indicateurs d'activité en lien avec la crise
- Cibler les lieux/canaux de communication et multiplier le nombre de supports

#### UN CADRE «ULTRA-STRICT»

- Ne laisser aucune tolérance sur l'application des règles de sécurité données
- Faire en sorte que les salarié-es ne soient pas dans «le questionnement» ou dans la polémique des consignes données
- Valoriser les «bons comportements» en lien avec les consignes

#### L'EXEMPLARITÉ EN TOUTES CIRCONSTANCES

- Appliquer pour soi-même les consignes données aux équipes
- Être présent-e sur le terrain

#### RÉGULER LES FEEDBACKS

- Aucun feedback négatif (sauf en cas de violation des règles de sécurité)
- Augmenter le nombre de feedback positifs sur les salarié-es qui appliquent les consignes en se protégeant et en protégeant les autres ou qui complètent et améliorent le dispositif

### Ré-organiser l'activité et poursuivre la mobilisation des compétences de chacun-e



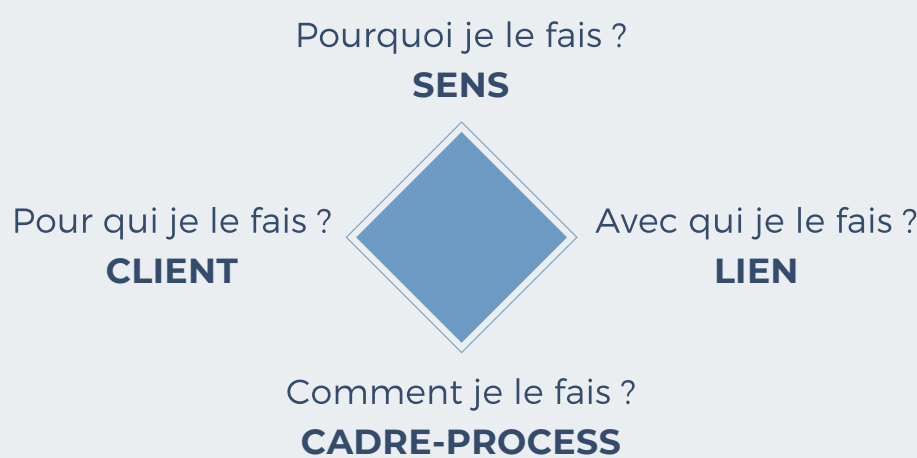
#### ATTENTION !

*Il sera plus difficile de manager des salarié-es en sous-activité, qui ont plus de temps pour «gamberger», ce qui peut générer encore plus d'angoisse, de stress et de conflits.*

- Faire participer les collaborateurs-trices
- Développer la coopération entre les équipes
- Co-construire des objectifs intermédiaires pour revenir progressivement au fil rouge initial

### Quand la démotivation se fait sentir...

Adapter sa relation et sa communication aux besoins de chaque personne de son équipe, en suivant l'un des 4 axes d'accompagnement (seul ou en combinaison).



### Et en télétravail alors, comment maintenir le lien ?

#### Le «1 à 1» (rituel individuel) : 1 fois/semaine

- Chaque collaborateur-trice, 30mn, en face à face
- Ritualiser en planifiant le même jour et la même heure, sur la plus longue durée possible, avec prise de notes

#### La «réunion d'équipe» : tous les jours

- L'ensemble des équipes participe, 15mn, tour de table, ritualiser en planifiant à horaire fixe, planification sur 2 mois

#### La «machine à café virtuelle» : tous les jours

- Participe qui veut, 15mn, «bonjour», libre échange, ritualiser en planifiant à horaire fixe (pilotage par un membre de l'équipe). Pour les personnes sur site, cette pause peut avoir lieu où elles le souhaitent.

#### Un «contact téléphonique (ou visio)» : tous les jours

- Le manager appelle chaque membre de son équipe

