

5 DÉFIS À RELEVER PAR LES MANAGERS EN PÉRIODE DE TRANSFORMATION

Lors de changements, c'est immanquablement vers les managers que les collaborateur·trices se tournent pour obtenir des repères. Voici cinq compétences managériales essentielles pour répondre pleinement à leurs besoins en période de transformation.

1. Insuffler de l'optimisme...



...sans faire de fausses promesses ni être en décalage avec les préoccupations et la réalité des équipes.

Les managers doivent délivrer des messages et ajuster leurs comportements afin de permettre aux collaborateur·trices de se projeter plus sereinement dans l'organisation.

→ **Savoir INSPIRER, c'est à la fois savoir donner du sens et donner envie.**

2. Maintenir l'efficacité opérationnelle

Pour pallier le ralentissement du travail, les managers doivent clarifier les missions de chacun et s'assurer que les collaborateur·trices disposent de moyens adéquats pour maintenir la continuité de leur activité.



→ **CADRER, c'est définir des attentes et faire émerger des comportements en ligne avec ces attentes.**

3. Agir sur la cohésion et la coopération...



...et sur les points de tension qui peuvent venir y porter atteinte.

L'entreprise attend de ses managers qu'ils obtiennent des efforts de la part des collaborateur·trices, qu'ils créent de l'adhésion au changement et qu'ils régulent le climat et les tensions émergentes.

→ **FACILITER c'est mettre en place des pratiques pour atteindre les objectifs de l'organisation, en facilitant l'émergence d'une dynamique intra et inter-équipes positive.**

4. Favorisez la prise d'initiative

Lorsque la pression monte, nous avons une tendance naturelle à vouloir reprendre les rênes et gérer soi-même la situation. Mais nous devons freiner ce réflexe pour favoriser la prise d'initiatives.

Le manager doit ajuster sa posture pour devenir une ressource -et non un acteur- et connaître les leviers de motivation intrinsèque de ses équipes pour savoir les activer.



→ **ENCOURAGER, c'est faciliter l'émergence, le maintien et l'orientation des efforts grâce à des pratiques de soutien à l'autonomie et de reconnaissance.**

5. Venir en appui d'un·e collaborateur·trice



...alors qu'on est également fortement sollicité et potentiellement en difficulté.

→ **SOUTENIR, c'est pouvoir détecter qu'un·e collaborateur·trice fait face à une difficulté, l'aider à en parler et à identifier des solutions ou des personnes vers qui se tourner pour que la situation s'arrange.**

Nos équipes sont à vos côtés, n'hésitez pas à nous solliciter :

CONTACT@STIMULUS-CONSEIL.COM / 01 42 96 92 62

WWW.STIMULUS-CONSEIL.COM