

AVRIL 2017 - N° 4

Stress ? Burn out ? Epuisement professionnel ?

Ces sujets peuvent faire partie du quotidien professionnel.

Et vous vous sentez démuni pour les anticiper.

Dans beaucoup de situations, nous avons constaté que l'élément de base de la réponse se trouve dans le besoin de revenir aux fondamentaux du management :

- Manque de clarté des objectifs ou des missions.
- Difficultés de communication avec la hiérarchie ou les collaborateurs.
- Absence de vision claire du futur.



La démarche qui suit est simple, pragmatique et amène à faire s'exprimer les acteurs « de terrain » sur des actions concrètes.

Deux mots peuvent les résumer et vous amèneront à positionner votre management :

1. VOIR pour amener chacun à mieux se situer dans son environnement professionnel

- **V**ision du futur :
A chaque niveau de l'organisation, comment se présente la situation dans les mois à venir et comment je communique en adaptant son contenu aux préoccupations des collaborateurs ?
- **O**rganisation claire des rôles et fonctions :
Quelles sont les finalités ? les missions ? les objectifs ? en les déclinant par unité de travail afin que chacun comprenne mieux qui fait quoi et les interactions entre les Services.
- **I**nformations pour les faire circuler de manière fluide :
Irriguer tous les Services des informations nécessaires pour leur travail sans les inonder pour autant ! quelles informations ? quels supports ?
- **R**esponsabilisation de chaque membre de l'équipe de travail :
Amener chaque salarié, à tous les niveaux, à mesurer sa contribution aux résultats de l'ensemble.

Ce mot "VOIR" permet d'aborder la sphère organisationnelle pour permettre à chacun de mieux comprendre ce qu'on attend de lui.



2. TRACE pour rendre plus visible et plus efficiente sa politique managériale

- **T**ransparence sur les résultats, les décisions :
Dire, expliquer, rendre lisibles les décisions, les orientations.
- **R**econnaissance des contributions ou des comportements positifs :
Savoir valoriser les contributions de chacun, voire sanctionner l'absence de contribution, favoriser la valorisation entre collègues.
- **A**ccompagnement des personnes ou des équipes :
Prendre le temps pour amener ses équipes à toujours mieux faire.
- **C**onfiance instaurée dans l'équipe :
Créer un climat où chacun peut s'exprimer, dire son désaccord, où le droit à l'erreur est reconnu.
- **E**xemplarité du top management :
Montrer sa volonté de mettre en œuvre ce qui est demandé à l'ensemble, savoir reconnaître une erreur, selon le principe bien connu qu'« un escalier se balaie toujours en commençant par le haut ».

Celui-ci permet d'aborder la sphère relationnelle et ... donc la communication interpersonnelle.



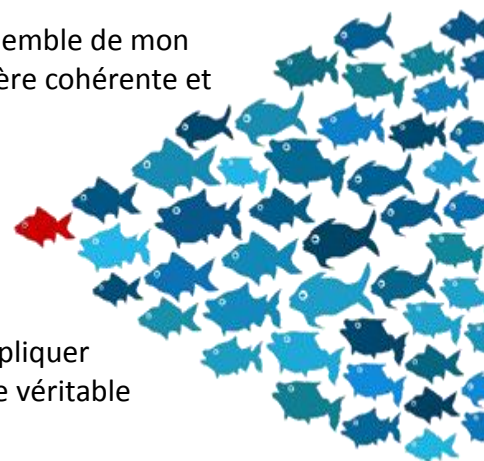
3. Sans oublier les 2 piliers du management !

Toute situation de management amène à gérer de manière équilibrée :

- **La relation individuelle :**
Quelles relations je mets en œuvre, et quels outils j'utilise avec chaque membre de mon équipe pris individuellement, à travers l'entretien, la délégation, la fixation d'objectifs, pour tenir compte de la personnalité et du professionnalisme de chacun.
- **La relation collective**
Quelles relations je mets en œuvre et quels moyens j'utilise avec l'ensemble de mon équipe, à travers la réunion, les règles du jeu, pour travailler de manière cohérente et acceptée par l'ensemble.

Pour revenir aux 3 mots du titre, la clé d'une bonne prévention se trouve souvent dans le besoin de clarifier ces notions de manière concrète !

C'est aussi l'occasion d'un bon exercice de co-production permettant d'impliquer différents métiers, différents niveaux hiérarchiques et donc de réaliser une véritable démarche participative.



Tentez la démarche, vous ne serez pas déçus !

Ghislaine JOST-RAFFORT - André RAFFORT

Jean-Marie BOUVET - Didier OZANNE

Guy CROST - Claude MARIUS - Pascal OLOGOUDOU



Tél : 00 33 1 42 40 67 36 – Fax : 00 33 1 42 40 53 70

5, Boulevard de Magenta 75010 PARIS • contact@siei.fr • www.siei.fr

IMAGINER • RÉALISER • ENSEMBLE, PRÉPARONS DEMAIN