

Lefebvre Dalloz

Compétences.

COMPÉTENCES COMPORTEMENTALES :

Pour une posture managériale qui impacte

- L'univers professionnel, l'écosystème des entreprises, la Société tout entière, sont marqués par de multiples incertitudes. Pour mieux accompagner et stimuler leurs équipes, les managers ont intérêt à développer – et à mobiliser – des compétences comportementales spécifiques.

SAVEZ-VOUS LESQUELLES ?

Pour RASSURER, quelles sont les compétences comportementales requises chez les managers ?

Depuis 2020 nous avons connu ou connaissons :



La crise sanitaire



La guerre en Ukraine



L'inflation

Par ailleurs ou en écho :

Le travail hybride s'est généralisé fin de l'unité de lieu et, dans une certaine mesure, de temps

Un « New normal » s'est mis en place visioconférences, Digital Learning accru, demande de « care » par les collaborateurs...

Chacun de nous « importe » ses inquiétudes et interrogations au travail. Que peuvent faire les managers ?

Écouter les collaborateurs

Donner du feedback récurrent et structuré

Partager des briefs clairs

Donner de la visibilité

Motiver et accompagner les équipes

Quand ce type de compétences comportementales est au rendez-vous, la pression diminue au sein des équipes. Les conditions sont réunies pour fournir un travail de qualité.

Comment CONCILIER des temps, des méthodes, des attentes, renouvelées et/ou différentes ?

DE PLUS EN PLUS, LES COLLABORATEURS SOUHAITENT TRAVAILLER EN MODE ATAWAD :

AnyTime

pour 73 % des collaborateurs de la gen Z*

AnyWhere

du lieu de leur choix**

AnyDevice

via le « support » le plus adapté

QUELLES SONT LES ATTENTES POUR POUVOIR EXERCER AU MIEUX SA MISSION ?

1

Une bonne ambiance de travail

Avec une attente accrue, à l'égard des managers, de permettre de « bien vivre » le travail à distance

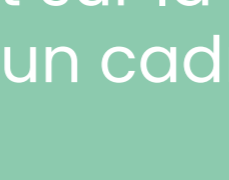
3

L'opportunité de proposer des idées et/ou solutions

2

La possibilité d'apprendre et de développer de nouvelles compétences

POUR RELEVÉR CES DÉFIS, LES MANAGERS DOIVENT :



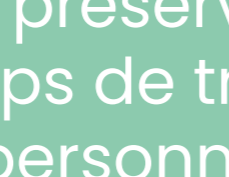
Nourrir la cohésion d'équipe

en misant sur la confiance, dans un cadre clair



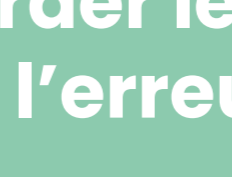
Donner les « moyens » du développement des compétences

outils, temps dédiés, reconnaissance de l'investissement personnel



Se montrer encore plus disponibles

tout en préservant leur temps de travail personnel



Favoriser le brainstorming, accorder le droit à l'erreur

Pour les managers, il est décisif de calibrer les temps de partage en présentiel et les moments d'échange à distance.

* et **: Étude OpinionWay pour Mazars « Future of Work : quelles attentes de la gen Z pour l'entreprise de demain ? ». La dimension Anywhere inclut, de façon impérative, un « espace physique de travail » - pour 79 % des répondants à l'enquête.

Comment GÉRER son temps pour un maximum d'efficacité ?

IL EST IMPORTANT POUR UN MANAGER DE CONNAÎTRE SON PROPRE RAPPORT AUX TEMPS :



Monochrome

une tâche à la fois, priorité au travail en cours



Polychrome

plusieurs tâches à la fois, priorité au contact avec les autres

La concentration du monochrome et l'agilité du polychrome sont des atouts !

EN CONTEXTE D'ACCÉLÉRATION, LA LOI DE PARETO PERMET DE SAVOIR OÙ FAIRE PORTER L'EFFORT :



20 % de nos tâches génèrent 80 % de nos résultats

Le manager doit prioriser, en termes de temps et d'énergie, ces 20 % de tâches – pour lui-même et ses équipes



LES « SINGES » SUR NOS ÉPAULES NOUS RALENTISSENT :

Les « singes » sont des sujets que nous gérons alors qu'ils ne nous incombent pas.

Assertivité et affirmation de soi – dans le respect de l'autre – sont nos alliées pour « oser » dire non !

Grands principes des « lois de la gestion du temps », autonomie accordée aux collaborateurs dans un cadre défini et via une démarche « orientée solutions » : autant de façons d'optimiser le temps des managers.

Comment RÉGULER son énergie et faire retomber la pression ?

COMMENT MIEUX DOSER SON ÉNERGIE, QUAND ON EST MANAGER ?

Augmenter l'amplitude horaire de travail est contre-productif – il faut mieux travailler

Pratiquer la délégation – après l'avoir bien organisée

« Processer » certaines tâches, outiller certaines démarches

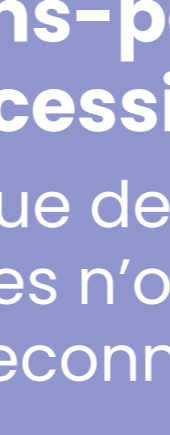
Accepter de réduire son niveau de perfectionnisme – principale « solution » quand la charge augmente à moyens constants

COMMENT MIEUX « FAIRE FACE » À LA PRESSION ?



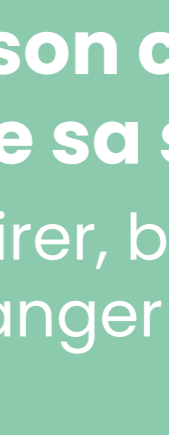
S'adresser des messages positifs

en reconnaissant toutes ses « réussites » et les efforts engagés



Se préserver des émotions-parasites, excessives

parce que des besoins préalables n'ont pas été reconnus



Prendre soin de son corps et de sa santé

respirer, bouger, bien manger et dormir

Le triptyque Mental – Émotions – Corps permet d'appréhender la pression, voire le stress, dans les meilleures conditions.

écoute active intelligence émotionnelle assertivité

connaissance de soi gestion du stress

gestion du temps

dotent les managers d'atouts significatifs pour remplir leurs objectifs grâce à leurs équipes, avec lesquelles ils partagent ces puissants leviers.

MORALITÉ : UN MANAGER SOFT SKILLÉ EN VAUT DEUX !

Pour en savoir plus, découvrez le webinar Lefebvre Dalloz Compétences animé par Géraldine Dupont Calvier

Lefebvre Dalloz

Compétences.

POUR OUVRIR LA VOIE DES SOFT SKILLS ET DOTER CHACUN DU POUVOIR D'AGIR ET D'INTERAGIR EN SITUATION COMPLEXE



FORMATION.LEFEBVRE-DALLOZ.FR