

*L'ASCENSEUR*  
*OU LA*  
*THÉORIE DU CHAOS*  
EN CAS DE CONFLIT,  
PERTE DE REPÈRES,  
NÉGATIVITÉ.

L'ASCENSEUR ou LA THÉORIE DU CHAOS en cas de conflit, perte de repère, négativité ...

- '0' ENVIE DEVIENT NÉGATIF(IVE) - CRITIQUE - EMMÈNE LES COLLÈGUES VERS LA CRISE A ENVIE DE NUIRE - DIVISE POUR MIEUX RÉGNER - SE DÉSENGAGE MÉTIER.
- '-1' RESPECT FAIS EXPRES DE NE PAS RESPECTER LE CADRE ENTREPRISE - METS LE MANAGEMENT EN TENSION - TESTE LES RÉACTIONS – DEVIENT MENEUR(SE).
- '-2' ÉCOUTE REFUSE LES ÉCHANGES - VA VOIR LES ÉLU(E)S - SE FAIS DISCRET(E) (très) NE S'INTÉRESSE PLUS- N'A PLUS LE TEMPS – LE(LA) MANAGER S'ÉLOIGNE.
- '-3' OUI ENTRE EN MODE « NON » - TROUVE DES EXCUSES - OUI MAIS MOI, MOI ET MOI C'EST PAS MOI, C'EST L'AUTRE - STRESS DU MANAGEMENT - CRISE A 2, à 3...
- '-4' PROXIMITÉ FIN DE PROXIMITÉ COLLECTIVE - LA GESTION D'IRRITANTS PREND BCP DE TEMPS PERTE DE HAUTEUR DE VUE MANAGER - SANCTIONS AU LIEU D'ÉCHANGES.
- '-5' RITUELS TOUT DANS L'URGENCE - LISTES DES TÂCHES NON RÉALISABLE, TROP LONGUE ET MAL CONTRÔLÉE - SOUCIS AVEC N+1, N+2 - REMISE EN CAUSE DES ACQUIS.
- '-6' COMMUNICATION AGRESSIVITÉ - REGARDS NOIRS - BRIEFS DURS DES MANAGERS - PERTE DE REPÈRES POSITIFS - VOIRE STOP COMMUNICATION - ISOLEMENT .
- '-7' CONFIANCE NE FAIS PLUS CONFIANCE A PERSONNE - DOUTE - MALADIE - REMISE EN CAUSE PERSO ET/OU PRO – RPS – BURN-OUT - COURAGE MANAGÉRIAL TESTÉ.
- '-8' LÂCHER PRISE LÂCHE TOUT - BLOCAGE - POSSESSIF – AGRESSIF(IVE) ET PERTURBÉ(E) - ENCORE + DE CONTRÔLE DU MANAGEMENT - VALEURS ENTREPRISE REMISES EN CAUSE.
- '-9' VIRALITÉ MAUVAISE IMAGE – INCOMPRÉHENSION DES ENJEUX – DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL RAPIDE - LES ALLIÉ(E)S SE RETIRENT.

*L'escalier se monte marche à marche, l'ASCENSEUR descend à toute vitesse.*

*Prenons le temps de monter les marches et de sécuriser notre management .*

*Le(la) Manager doit être en veille dès l'atteinte du niveau « 0 » d'un(e) collaborateur(trice) et doit agir vite sinon, l'ascenseur descend. Savoir en permanence à quelles marches (Escalier) où à quels niveaux (Ascenseur) sont chacun de ses collaborateurs(trices).*

*Le savoir permet d'adapter le management individuel et collectif d'ÉQUIPE.*

# L'ASCENSEUR ou LA THÉORIE DU CHAOS: **les solutions** 😊

- '0' ENVIE** Entretien compréhension : URGENCE – ÉCOUTE - ÉCRIRE l'entretien. (à 2 ou 3) - Recadrer sans brusquer Remettre le cadre du POSSIBLE ou pas !! – Écrire le « chemin » que nous allons suivre - Balises - (Plan A ou B).
- '-1' RESPECT** REMETTRE LE CADRE EN COLLECTIF – Le(la) Manager consulte les équipes et son N+1 (qui lui fait confiance par principe) - Suivi journalier de BRIEF COLLECTIF Équipe sur 3 axes, pas + - Pas de consensus mou – Attention colère: il est urgent d'écouter, d'attendre, de comprendre.
- '-2' ÉCOUTE** ATTENTION POUR LE(LA) MANAGER: Ne pas perdre de vue le(la) Collaborateur(trice) en niveau « -2 » Rester en contact et écoute du collectif pour voir si changements (OU PAS) . COURAGE MANAGÉRIAL en place :On relie les précédents entretiens ! Ecrire un Plan A (pas de plan B).
- '-3' OUI** ATTENTION : Protéger le(la) Manager !! . Créer un groupe N+1, N et allié qui gère la situation. Proximité équipe Du collectif Managers. Chacun à sa place sur la stratégie décidée. Gérer le conflit !!. C'EST L'OBJECTIF.
- '-4' PROXIMITÉ** Le(la) N+1 du(de la) Manager est à l'écoute du(de la) Manager qui doit gérer une situation où la proximité managériale s'efface - Soutenir le(la) Manager - Il(elle) doit remettre le cadre et se sentir appuyé(e) par le collectif qui comprend le « chacun son tour »: Aujourd'hui, c'est moi et demain, à qui le tour ?
- '-5' RITUELS** ATTENTION, ETAGE CLÉ : Le(la) Manager doit re-valider avec toute l'équipe les RITUELS. Il(elle) doit être soutenu(e) par ses collègues Managers . Il(elle) doit le faire chaque JOUR surtout sur les rituels répondant au problème de départ qui a généré cette descente d'ascenseur.
- '-6' COMMUNICATION** URGENT : S'occuper de l'EQUIPE QUI VA BIEN - Tant pis pour lui(elle) (celui(celle) qui est dans l'ascenseur !!. Le manager passe du temps sur ce qui va bien, les Victoires du jour, du moment. PLAISIR.
- '-7' CONFIANCE** Si Maladie : faire un brainstorming avec l'équipe sur le pourquoi ? . Accueillir le(la) remplaçant (CDD – Intérim) avec plaisir ou faire jouer la solidarité collective en n'oubliant pas de rappeler pourquoi nous sommes là : LE(LA) CLIENT(E)
- '-8' LÂCHER PRISE** Si remise en cause des VALEURS : Regarde dehors, l'herbe sera plus verte ailleurs.. Stop !! S'occuper des « gens » qui vont bien !! : Attention à ne pas de « céder » aux sirènes, voire à remettre en cause le(la) Manager.
- '-9' VIRALITÉ** Même plus, le(la) Manager) accompagne : « Qu'il (elle) fasse ce qu'il(elle) a à faire ». - Le dire avec beaucoup de bienveillance aux autres (équipe élargie) – Nous avons autre chose à faire – Nous avons des client(e)s à servir – Nous perdons notre temps. **LA STRATÉGIE DE SORTIE DE CRISE EST VALIDÉE !!**

*L'escalier se monte marche à marche, l'ASCENSEUR descend à toute vitesse.*

*Prenons le temps de monter les marches et de sécuriser notre management .*

*Le(la) Manager doit être en veille dès l'atteinte du niveau « 0 » d'un(e) collaborateur(trice) et doit agir vite sinon, l'ascenseur descend. Savoir en permanence à quelles marches (Escalier) où à quels niveaux (Ascenseur) sont chacun de ses collaborateurs(trices).*

*Le savoir permet d'adapter le management individuel et collectif d'ÉQUIPE.*

L'ASCENSEUR ou LA THÉORIE DU CHAOS en cas de conflit, perte de repère, négativité ...

**'0' ENVIE** DEVIENT NÉGATIF(IVE) - CRITIQUE - EMMÈNE LES COLLÈGUES VERS LA CRISE  
A ENVIE DE NUIRE - DIVISE POUR MIEUX RÉGNER - SE DÉSENGAGE MÉTIER.

**'-1' RESPECT**

**'-2' ÉCOUTE**

**'-3' OUI**

**'-4' PROXIMITÉ**

**'-5' RITUELS**

**'-6' COMMUNICATION**

**'-7' CONFIANCE**

**'-8' LÂCHER PRISE**

**'-9' VIRALITÉ**

*L'escalier se monte marche à marche, l'ASCENSEUR descend à toute vitesse.*

*Prenons le temps de monter les marches et de sécuriser notre management .*

*Le(la) Manager doit être en veille dès l'atteinte du niveau « 0 » d'un(e) collaborateur(trice) et doit agir vite sinon, l'ascenseur descend. Savoir en permanence à quelles marches (Escalier) où à quels niveaux (Ascenseur) sont chacun de ses collaborateurs(trices).*

*Le savoir permet d'adapter le management individuel et collectif d'ÉQUIPE.*



# L'ASCENSEUR ou LA THÉORIE DU CHAOS: **les solutions** 😊

Entretien compréhension : URGENCE – ÉCOUTE - ÉCRIRE l'entretien. (à 2 ou 3) - Recadrer sans brusquer  
Remettre le cadre du POSSIBLE ou pas !! Écrire le « chemin » que nous allons suivre - Balises - (Plan A ou B).

'0' ENVIE

'-1' RESPECT

'-2' ÉCOUTE

'-3' OUI

'-4' PROXIMITÉ

'-5' RITUELS

'-6' COMMUNICATION

'-7' CONFIANCE

'-8' LÂCHER PRISE

'-9' VIRALITÉ

*L'escalier se monte marche à marche, l'ASCENSEUR descend à toute vitesse.*

*Prenons le temps de monter les marches et de sécuriser notre management .*

*Le(la) Manager doit être en veille dès l'atteinte du niveau « 0 » d'un(e) collaborateur(trice) et doit agir vite sinon, l'ascenseur descend. Savoir en permanence à quelles marches (Escalier) où à quels niveaux (Ascenseur) sont chacun de ses collaborateurs(trices).*

*Le savoir permet d'adapter le management individuel et collectif d'ÉQUIPE.*



# L'ASCENSEUR ou LA THÉORIE DU CHAOS : Le niveau « 0 », L'ENVIE.

- Actions engagées et Solutions lorsque votre collaborateur(trice) passe au niveau « 0 ».
- Le niveau « 0 » est l'instant où votre collaborateur(trice) entre dans l'ascenseur du CHAOS.

**DEVIENT NÉGATIF(IVE) - CRITIQUE - EMMÈNE LES COLLÈGUES VERS LA CRISE  
A ENVIE DE NUIRE - DIVISE POUR MIEUX RÉGNER - SE DÉSENGAGE MÉTIER.**

- C'est à vous, MANAGER de repérer cet instant où un(e) membre de votre équipe prend le mauvais virage.
- Un irritant a été l'enclencheur. Le repérer le plus vite possible pour le traiter est une urgence qui ne souffre d'aucun retard. C'est l'attitude qu'il faut observer.
- C'est assez facile à repérer quand la personne parle, qu'elle critique et se met en négatif.
- C'est plus difficile si la personne est au naturel introverti(e). C'est pour cela qu'une bonne communication est importante au sein du collectif.

**Entretien compréhension : URGENCE – ÉCOUTE - ÉCRIRE l'entretien. (à 2 ou 3) - Recadrer sans brusquer  
Remettre le cadre du POSSIBLE ou pas !! – Écrire le « chemin » que nous allons suivre - Balises - (Plan A ou B).**

- LA SOLUTION: à tout irritant, un entretien positif pour comprendre et écouter.
- L'idéal, entretien à 3, la 3<sup>ème</sup> personne fait le compte rendu et ne parle pas. La signature tripartite est un plus.
- Attention, le stockage de ce type d'entretien est soumis à la loi informatique et liberté .
- C'est lors du niveau « 0 » que le(la) Manager repose le cadre de travail, les règles et droits.
- Si le collaborateur(trice) se plaint à raison, s'excuser et se remettre en cause est important.
- Il est important d'écrire le chemin à 3, 6,12 mois avec la solution trouvée.
- Votre engagement final: annoncer que lors d'un brief ou lors d'une réunion, vous , Manager, remettez le cadre pour l'ensemble du collectif.
- **Au niveau « 0 », gestion d'un irritant = une construction positive du futur ensemble.**

L'ASCENSEUR ou LA THÉORIE DU CHAOS en cas de conflit, perte de repère, négativité ...

**'0' ENVIE** DEVIENT NÉGATIF(IVE) - CRITIQUE - EMMÈNE LES COLLÈGUES VERS LA CRISE  
A ENVIE DE NUIRE - DIVISE POUR MIEUX RÉGNER - SE DÉSENGAGE MÉTIER.

**'-1' RESPECT** FAIS EXPRÈS DE NE PAS RESPECTER LE CADRE ENTREPRISE - METS LE  
MANAGEMENT EN TENSION - TESTE LES RÉACTIONS – DEVIENT MENEUR(SE).

**'-2' ÉCOUTE**

**'-3' OUI**

**'-4' PROXIMITÉ**

**'-5' RITUELS**

**'-6' COMMUNICATION**

**'-7' CONFIANCE**

**'-8' LÂCHER PRISE**

**'-9' VIRALITÉ**

*L'escalier se monte marche à marche, l'ASCENSEUR descend à toute vitesse.*

*Prenons le temps de monter les marches et de sécuriser notre management .*

*Le(la) Manager doit être en veille dès l'atteinte du niveau « 0 » d'un(e) collaborateur(trice) et doit agir vite sinon, l'ascenseur descend. Savoir en permanence à quelles marches (Escalier) où à quels niveaux (Ascenseur) sont chacun de ses collaborateurs(trices).*

*Le savoir permet d'adapter le management individuel et collectif d'ÉQUIPE.*

# L'ASCENSEUR ou LA THÉORIE DU CHAOS: les solutions 😊

'0' ENVIE

Entretien compréhension : URGENCE – ÉCOUTE - ÉCRIRE l'entretien. (à 2 ou 3) - Recadrer sans brusquer  
Remettre le cadre du POSSIBLE ou pas !! – Écrire le « chemin » que nous allons suivre - Balises - (Plan A ou B).

REMETTRE LE CADRE EN COLLECTIF – Le(la) Manager consulte les équipes et son N+1 (qui lui fait confiance par principe) - Suivi journalier de BRIEF COLLECTIF Équipe sur 3 axes, pas + -  
Pas de consensus mou – Attention colère: il est urgent d'écouter, d'attendre, de comprendre.

'-2' ÉCOUTE

'-3' OUI

'-4' PROXIMITÉ

'-5' RITUELS

'-6' COMMUNICATION

'-7' CONFIANCE

'-8' LÂCHER PRISE

'-9' VIRALITÉ

*L'escalier se monte marche à marche, l'ASCENSEUR descend à toute vitesse.*

*Prenons le temps de monter les marches et de sécuriser notre management .*

*Le(la) Manager doit être en veille dès l'atteinte du niveau « 0 » d'un(e) collaborateur(trice) et doit agir vite sinon, l'ascenseur descend. Savoir en permanence à quelles marches (Escalier) où à quels niveaux (Ascenseur) sont chacun de ses collaborateurs(trices).*

*Le savoir permet d'adapter le management individuel et collectif d'ÉQUIPE.*



# L'ASCENSEUR ou LA THÉORIE DU CHAOS : Le niveau « -1 », LE RESPECT.

- ***Actions engagées et Solutions lorsque votre collaborateur(trice) passe au niveau « -1 ».***
- Le niveau -1 est très sensible, il est un des points de bascule pour le management et le collaborateur(trice).

**FAIS EXPRÈS DE NE PAS RESPECTER LE CADRE ENTREPRISE - METS LE MANAGEMENT EN TENSION - TESTE LES RÉACTIONS – DEVIENT MENEUR(SE).**

- C'est arrivé à cet étage que le niveau »0 « n'a pas fonctionné. La solution existe.
- Il faut observer en restant très présent(e), sur le terrain. Observer quand le collaborateur(trice) commence à ne plus respecter le cadre entreprise. Surtout vérifier qu'il(elle) le fait exprès.
- 80% des Managers dans cette situation prennent le risque de se mettre en tension. C'est l'erreur. Rester calme.
- C'est un jeu du chat et de la souris entre Manager et collaborateur(trice) avec les équipes qui vont bien en spectateurs(trices).
- A surveiller: les échanges discrets entre un(e) collaborateur(trice) qui lui permette de devenir meneur(euse).

**REMETTRE LE CADRE EN COLLECTIF – Le(la) Manager consulte les équipes et son N+1 (qui lui fait confiance par principe) - Suivi journalier de BRIEF COLLECTIF Equipe sur 3 axes, pas + - Pas de consensus mou – Attention colère: il est urgent d'écouter, d'attendre, de comprendre.**

- Après avoir parlé au niveau « 0 » du CADRE aux équipes, il faut absolument le poser dans le marbre.
- Les équipes qui sont positives valideront leur Manager et peuvent aider à ramener le collaborateur(trice) sur le bon chemin. Il est important de poser les balises à ne pas dépasser individuellement et collectivement.
- Le brief est un rituel non négociable de la part du(de la) Manager. En cas d'absence du Manager, un autre ou un membre de l'équipe anime le brief.
- Attention: pas plus de 3 axes à animer chaque jour. Sinon, risque de dispersion.
- Dès qu'un axe est stabilisé, on peut en mettre en autre.
- Ne pas se mettre en colère. Ecouter le(la) collaborateur(trice) dans l'ascenseur N-1. Passer du temps avec lui(elle) tout en racontant l'histoire qui se déroule, mais sans raconter des histoires.
- **Au niveau « -1 », le Respect doit être appliqué, le cadre appliqué. Sinon risque de descente N-2.**

L'ASCENSEUR ou LA THÉORIE DU CHAOS en cas de conflit, perte de repère, négativité ...

**'0' ENVIE** DEVIENT NÉGATIF(IVE) - CRITIQUE - EMMÈNE LES COLLÈGUES VERS LA CRISE  
A ENVIE DE NUIRE - DIVISE POUR MIEUX RÉGNER - SE DÉSENGAGE MÉTIER.

**'-1' RESPECT** FAIS EXPRÈS DE NE PAS RESPECTER LE CADRE ENTREPRISE - METS LE  
MANAGEMENT EN TENSION - TESTE LES RÉACTIONS – DEVIENT MENEUR(SE).

**'-2' ÉCOUTE** REFUSE LES ÉCHANGES - VA VOIR LES ÉLU(E)S - SE FAIS DISCRET(E) (très)  
NE S'INTÉRESSE PLUS- N'A PLUS LE TEMPS – LE(LA) MANAGER S'ÉLOIGNE.

**'-3' OUI**

**'-4' PROXIMITÉ**

**'-5' RITUELS**

**'-6' COMMUNICATION**

**'-7' CONFIANCE**

**'-8' LÂCHER PRISE**

**'-9' VIRALITÉ**

*L'escalier se monte marche à marche, l'ASCENSEUR descend à toute vitesse.*

*Prenons le temps de monter les marches et de sécuriser notre management .*

*Le(la) Manager doit être en veille dès l'atteinte du niveau « 0 » d'un(e) collaborateur(trice) et doit agir vite sinon, l'ascenseur descend. Savoir en permanence à quelles marches (Escalier) où à quels niveaux (Ascenseur) sont chacun de ses collaborateurs(trices).*

*Le savoir permet d'adapter le management individuel et collectif d'ÉQUIPE.*

# L'ASCENSEUR ou LA THÉORIE DU CHAOS: les solutions ☺)

'0' ENVIE

Entretien compréhension : URGENCE – ÉCOUTE - ÉCRIRE l'entretien. (à 2 ou 3) - Recadrer sans brusquer  
Remettre le cadre du POSSIBLE ou pas !! – Écrire le « chemin » que nous allons suivre - Balises - (Plan A ou B).

'-1' RESPECT

REMETTRE LE CADRE EN COLLECTIF – Le(la) Manager consulte les équipes et son N+1 (qui lui fait confiance par principe) - Suivi journalier de BRIEF COLLECTIF Équipe sur 3 axes, pas + -  
Pas de consensus mou – Attention colère: il est urgent d'écouter, d'attendre, de comprendre.

'-2' ÉCOUTE

ATTENTION POUR LE(LA) MANAGER: Ne pas perdre de vue le(la) Collaborateur(trice) en niveau « -2 »  
Rester en contact et écoute du collectif pour voir si changements (OU PAS) . COURAGE MANAGÉRIAL en place : On relie les précédents entretiens ! Ecrire un Plan A (pas de plan B).

'-3' OUI

'-4' PROXIMITÉ

'-5' RITUELS

'-6' COMMUNICATION

'-7' CONFIANCE

'-8' LÂCHER PRISE

'-9' VIRALITÉ

*L'escalier se monte marche à marche, l'ASCENSEUR descend à toute vitesse.*

*Prenons le temps de monter les marches et de sécuriser notre management .*

*Le(la) Manager doit être en veille dès l'atteinte du niveau « 0 » d'un(e) collaborateur(trice) et doit agir vite sinon, l'ascenseur descend. Savoir en permanence à quelles marches (Escalier) où à quels niveaux (Ascenseur) sont chacun de ses collaborateurs(trices).*

*Le savoir permet d'adapter le management individuel et collectif d'ÉQUIPE.*

# L'ASCENSEUR ou LA THÉORIE DU CHAOS : Le niveau « -2 », L'ÉCOUTE.

## • Actions engagées et Solutions lorsque votre collaborateur(trice) descend au niveau « -2 ».

- Le niveau -2 est très ennuyeux. Au moment où l'écoute disparaît ou lorsque le management et le collaborateur(trice) ne veulent plus 'entendre et s'écouter.

**REFUSE LES ÉCHANGES - VA VOIR LES ÉLU(E)S - SE FAIS DISCRET(E) (très)  
NE S'INTÉRESSE PLUS- N'A PLUS LE TEMPS – LE(LA) MANAGER S'ÉLOIGNE.**

- Il est assez facile à reconnaître ce niveau -2. Il est déjà un peu tard, mais la solution est encore possible.
- C'est par l'attitude visible du collaborateur(trice) qui refuse les échanges, qui va voir les élu(e)s que le(la) Manager va prendre (ou pas) la bonne attitude pour remonter au niveau « 0 », voire remonter l'escalier.
- A partir du moment où le collaborateur(trice) commence à ne plus s'intéresser au métier, aux client(e)s, et est soi-disant débordé(e), les équipes le ressentent et souvent interpellent leur Manager pour qu'il(elle) intervienne.
- Il ne faut surtout pas s'éloigner du problème en cours, au contraire, il va falloir utiliser les solutions de grande proximité équipe et terrain chaque jour.

**ATTENTION POUR LE(LA) MANAGER: Ne pas perdre de vue le Collaborateur(trice) en niveau « -2 »  
Rester en contact et écoute du collectif pour voir si changements (ou pas) . Le COURAGE MANAGERIAL est en place  
On relie les précédents entretiens ! Ecrire un Plan A (pas de plan B).**

- L'équipe observe les réactions du(de la) Manager face au chaos qui s'installe. Elle attend la réaction managériale face aux questions posées aux élu(e)s. Les échanges en discrétion se font plus présents.
- La bonne attitude est de faire face en totale normalité. Utilisez le : « C'est normal, notre collègue se bloque et perd le sens de l'équipe. Il(elle) cherche sa solution ailleurs. Demandez aux allié(e)s dans l'équipe de vous soutenir ou de vous aider à trouver la solution.
- La bonne technique est de rester en contact, en proximité, par les briefs collectifs, les félicitations, et le suivi des missions pour chacun(e). Même si bien entendu, le collaborateur(trice) en difficulté ne réalise pas ces actions (ou peu)
- Au « -2 », le(la) Manager doit faire un second entretien écrit, qui reprend les termes du premier entretien avec cette différence qu'il est impératif d'écrire la trajectoire future sur un seul chemin sans possibilité de prendre une autre voix.
- Le(la) Manager continue de positiver, continue d'expliquer et de comprendre tout en demandant à la personne en difficulté de se reprendre au plus vite pour son intérêt et l'intérêt collectif. Prévenir avec humilité.
- **Au niveau « -2 », le – les Managers doivent rester coûte que coûte en écoute.**

L'ASCENSEUR ou LA THÉORIE DU CHAOS en cas de conflit, perte de repère, négativité ...

**'0' ENVIE** DEVIENT NÉGATIF(IVE) - CRITIQUE - EMMÈNE LES COLLÈGUES VERS LA CRISE A ENVIE DE NUIRE - DIVISE POUR MIEUX RÉGNER - SE DÉSENGAGE MÉTIER.

**'-1' RESPECT** FAIS EXPRÈS DE NE PAS RESPECTER LE CADRE ENTREPRISE - METS LE MANAGEMENT EN TENSION - TESTE LES RÉACTIONS – DEVIENT MENEUR(SE).

**'-2' ÉCOUTE** REFUSE LES ÉCHANGES - VA VOIR LES ÉLU(E)S - SE FAIS DISCRET(E) (très) NE S'INTÉRESSE PLUS- N'A PLUS LE TEMPS – LE(LA) MANAGER S'ÉLOIGNE.

**'-3' OUI** ENTRE EN MODE « NON » - TROUVE DES EXCUSES - OUI MAIS MOI, MOI ET MOI C'EST PAS MOI, C'EST L'AUTRE - STRESS DU MANAGEMENT - CRISE A 2, à 3...

**'-4' PROXIMITÉ**

**'-5' RITUELS**

**'-6' COMMUNICATION**

**'-7' CONFIANCE**

**'-8' LÂCHER PRISE**

**'-9' VIRALITÉ**

*L'escalier se monte marche à marche, l'ASCENSEUR descend à toute vitesse.*

*Prenons le temps de monter les marches et de sécuriser notre management .*

*Le(la) Manager doit être en veille dès l'atteinte du niveau « 0 » d'un(e) collaborateur(trice) et doit agir vite sinon, l'ascenseur descend. Savoir en permanence à quelles marches (Escalier) où à quels niveaux (Ascenseur) sont chacun de ses collaborateurs(trices).*

*Le savoir permet d'adapter le management individuel et collectif d'ÉQUIPE.*



# L'ASCENSEUR ou LA THÉORIE DU CHAOS: les solutions ☺)

'0' ENVIE

Entretien compréhension : URGENCE – ÉCOUTE - ÉCRIRE l'entretien. (à 2 ou 3) - Recadrer sans brusquer  
Remettre le cadre du POSSIBLE ou pas !! – Écrire le « chemin » que nous allons suivre - Balises - (Plan A ou B).

'-1' RESPECT

REMETTRE LE CADRE EN COLLECTIF – Le(la) Manager consulte les équipes et son N+1 (qui lui fait confiance par principe) - Suivi journalier de BRIEF COLLECTIF Équipe sur 3 axes, pas + -  
Pas de consensus mou – Attention colère: il est urgent d'écouter, d'attendre, de comprendre.

'-2' ÉCOUTE

ATTENTION POUR LE(LA) MANAGER: Ne pas perdre de vue le(la) Collaborateur(trice) en niveau « -2 »  
Rester en contact et écoute du collectif pour voir si changements (OU PAS) . COURAGE MANAGÉRIAL en place : On relie les précédents entretiens ! Ecrire un Plan A (pas de plan B).

'-3' OUI

ATTENTION : Protéger le(la) Manager !! . Créer un groupe N+1, N et allié qui gère la situation. Proximité équipe.  
Du collectif Managers. Chacun à sa place sur la stratégie décidée. Gérer le conflit !!. C'EST L'OBJECTIF.

'-4' PROXIMITÉ

'-5' RITUELS

'-6' COMMUNICATION

'-7' CONFIANCE

'-8' LÂCHER PRISE

'-9' VIRALITÉ

*L'escalier se monte marche à marche, l'ASCENSEUR descend à toute vitesse.*

*Prenons le temps de monter les marches et de sécuriser notre management .*

*Le(la) Manager doit être en veille dès l'atteinte du niveau « 0 » d'un(e) collaborateur(trice) et doit agir vite sinon, l'ascenseur descend. Savoir en permanence à quelles marches (Escalier) où à quels niveaux (Ascenseur) sont chacun de ses collaborateurs(trices).*

*Le savoir permet d'adapter le management individuel et collectif d'ÉQUIPE.*



# L'ASCENSEUR ou LA THÉORIE DU CHAOS : Le niveau « -3 », OUI.

## Actions engagées et Solutions lorsque votre collaborateur(trice) descend au niveau « -3 ».

Le niveau -3 est un palier à grand risque de bascule définitive dans le chaos: le « NON »

**ENTRE EN MODE « NON » - TROUVE DES EXCUSES - OUI MAIS MOI, MOI ET MOI C'EST PAS MOI, C'EST L'AUTRE - STRESS DU MANAGEMENT - CRISE A 2, à 3...**

C'est le niveau de risque pour le (la) Manager et le collaborateur(trice) maximum.

Ce risque que l'on ne se parle plus ou alors qu'en mensonges ou négativité.

Pour bien repérer que le niveau -3 est atteint, une astuce: le collaborateur(trice) entre en mode MOI et MOI.

C'est logique, c'est le principe de la défense de soi face au monde qui l'entoure.

Tout le monde m'en veut, les Managers me parlent mal, me stressent. Je cherche des allié(e)s – collègues de crise.

**ATTENTION : Protéger le(la) Manager !! . Créer un groupe N+1, N et allié qui gère la situation. Proximité équipe. Du collectif Managers. Chacun à sa place sur la stratégie décidée. Gérer le conflit !! . C'EST L'OBJECTIF.**

La tension se faisant sentir, dans 80% des cas, le(la) Manager est remis en cause par son groupe, ses équipes voire son écosystème.

A partir du moment où il est validé que le(la) Manager a eu un management tout à fait correct, le Codir se doit de l'aider et de l'accompagner en collectif. Faire Bloc. Les équipes doivent sentir le groupe Codir autour de son(sa) Manager.

Attention, chacun(e) des autres Managers doit rester à sa place. Un rôle pour chaque manager doit être établi: soutien en relais, neutre, en écoute des autres irritants, en proximité, en aide , en présence aux entretiens .....

La proximité avec le reste de l'équipe est un impératif qui permet de continuer le travail. Cela permet aussi des moments de détente et de joie pour se laisser un peu de recul sur la situation.

Pour la gestion du conflit, les solutions doivent être toutes posées sur la table. Qu'elle soient dans le sens re-construction de la relation ou solution d'extrême..

L'objectif de sortie de crise doit être planifié à ce niveau avec les différents chemins possibles.

**Au niveau « -3 », stop au stress managérial, les solutions sont posées en terme d'objectif.**

*MJ-CCC-2024*

L'ASCENSEUR ou LA THÉORIE DU CHAOS en cas de conflit, perte de repère, négativité ...

**'0' ENVIE** DEVIENT NÉGATIF(IVE) - CRITIQUE - EMMÈNE LES COLLÈGUES VERS LA CRISE  
A ENVIE DE NUIRE - DIVISE POUR MIEUX RÉGNER - SE DÉSENGAGE MÉTIER.

**'-1' RESPECT** FAIS EXPRÈS DE NE PAS RESPECTER LE CADRE ENTREPRISE - METS LE  
MANAGEMENT EN TENSION - TESTE LES RÉACTIONS – DEVIENT MENEUR(SE).

**'-2' ÉCOUTE** REFUSE LES ÉCHANGES - VA VOIR LES ÉLU(E)S - SE FAIS DISCRET(E) (très)  
NE S'INTÉRESSE PLUS- N'A PLUS LE TEMPS – LE(LA) MANAGER S'ÉLOIGNE.

**'-3' OUI** ENTRE EN MODE « NON » - TROUVE DES EXCUSES - OUI MAIS MOI, MOI ET MOI  
C'EST PAS MOI, C'EST L'AUTRE - STRESS DU MANAGEMENT - CRISE A 2, à 3...

**'-4' PROXIMITÉ** FIN DE PROXIMITÉ COLLECTIVE - LA GESTION D'IRRITANTS PREND BCP DE TEMPS  
PERTE DE HAUTEUR DE VUE MANAGER - SANCTIONS AU LIEU D'ÉCHANGES.

**'-5' RITUELS**

**'-6' COMMUNICATION**

**'-7' CONFIANCE**

**'-8' LÂCHER PRISE**

**'-9' VIRALITÉ**

*L'escalier se monte marche à marche, l'ASCENSEUR descend à toute vitesse.*

*Prenons le temps de monter les marches et de sécuriser notre management .*

*Le(la) Manager doit être en veille dès l'atteinte du niveau « 0 » d'un(e) collaborateur(trice) et doit agir vite sinon, l'ascenseur descend. Savoir en permanence à quelles marches (Escalier) où à quels niveaux (Ascenseur) sont chacun de ses collaborateurs(trices).*

*Le savoir permet d'adapter le management individuel et collectif d'ÉQUIPE.*



# L'ASCENSEUR ou LA THÉORIE DU CHAOS: les solutions 😊

'0' ENVIE

Entretien compréhension : URGENCE – ÉCOUTE - ÉCRIRE l'entretien. (à 2 ou 3) - Recadrer sans brusquer  
Remettre le cadre du POSSIBLE ou pas !! – Écrire le « chemin » que nous allons suivre - Balises - (Plan A ou B).

'-1' RESPECT

REMETTRE LE CADRE EN COLLECTIF – Le(la) Manager consulte les équipes et son N+1 (qui lui fait confiance par principe) - Suivi journalier de BRIEF COLLECTIF Équipe sur 3 axes, pas + - Pas de consensus mou – Attention colère: il est urgent d'écouter, d'attendre, de comprendre.

'-2' ÉCOUTE

ATTENTION POUR LE(LA) MANAGER: Ne pas perdre de vue le(la) Collaborateur(trice) en niveau « -2 »  
Rester en contact et écoute du collectif pour voir si changements (OU PAS) . COURAGE MANAGÉRIAL en place : On relie les précédents entretiens ! Ecrire un Plan A (pas de plan B).

'-3' OUI

ATTENTION : Protéger le(la) Manager !! . Créer un groupe N+1, N et allié qui gère la situation. Proximité équipe. Du collectif Managers. Chacun à sa place sur la stratégie décidée. Gérer le conflit !!. C'EST L'OBJECTIF.

'-4' PROXIMITÉ

Le(la) N+1 du(de la) Manager est à l'écoute du(de la) Manager qui doit gérer une situation où la proximité managériale s'efface - Soutenir le(la) Manager - Il(elle) doit remettre le cadre et se sentir appuyé(e) par le collectif qui comprend le « chacun son tour »: Aujourd'hui, c'est moi et demain, à qui le tour ?

'-5' RITUELS

'-6' COMMUNICATION

'-7' CONFIANCE

'-8' LÂCHER PRISE

'-9' VIRALITÉ

*L'escalier se monte marche à marche, l'ASCENSEUR descend à toute vitesse.*

*Prenons le temps de monter les marches et de sécuriser notre management .*

*Le(la) Manager doit être en veille dès l'atteinte du niveau « 0 » d'un(e) collaborateur(trice) et doit agir vite sinon, l'ascenseur descend. Savoir en permanence à quelles marches (Escalier) où à quels niveaux (Ascenseur) sont chacun de ses collaborateurs(trices).*

*Le savoir permet d'adapter le management individuel et collectif d'ÉQUIPE.*

# L'ASCENSEUR ou LA THÉORIE DU CHAOS : Le niveau « -4 », LA PROXIMITÉ.

## Actions engagées et Solutions lorsque votre collaborateur(trice) descend au niveau « -4 ».

Le niveau -4 est le niveau qu'il ne faut pas atteindre au risque de pertes de repères des 2 côtés.

**FIN DE PROXIMITÉ COLLECTIVE - LA GESTION D'IRRITANTS PREND BCP DE TEMPS  
PERTE DE HAUTEUR DE VUE MANAGER - SANCTIONS AU LIEU D'ÉCHANGES.**

Le management (dans son ensemble) et le(la) collaborateur(trice) en conflits s'évitent, s'éloignent.

Le(la) manager d'équipe subit nombre de nouveaux irritants de son équipe qui s'interroge sur la situation.

La tension monte. Il arrive souvent que la fin de proximité signifie plus de convocations.

De fait, la gestion des temps positifs se réduit, et le(la) Manager risque de s'interroger sur son propre management, voire sa propre envie de continuer à gérer.

**Le(la) N+1 du(de la) Manager est à l'écoute du(de la) Manager qui doit gérer une situation où la proximité managériale s'efface - Soutenir le(la) Manager - Il(elle) doit remettre le cadre et se sentir appuyé(e) par le collectif qui comprend le « chacun son tour » : Aujourd'hui, c'est moi et demain, à qui le tour ?**

Le soutien hiérarchique avec rdv Manager et N+1 devient un impératif de chaque jour : faire le point de la situation en temps réel.

Attention, soutenir le(la) Manager ne signifie pas forcément qu'il(elle) n'a pas fait d'erreur managériale (ou pas) à un moment donné et qui sera traitée pour ne plus qu'elle se reproduise.

Soutenir, c'est accompagner la solution, réfléchir à la sortie de conflit et ne pas rajouter de pression mentale au(à la) Manager.

La proximité au -4, c'est avoir une vraie attitude plus proche de ses équipes, ré-expliquer encore et encore les solutions et annoncer que la recherche de sortie de conflit par le haut est toujours possible.

La proximité d'un(e) autre Chef(fe) en soutien du(de la) Manager est un plus qui peut être validé en amont.

**Au niveau « -4 », la proximité équipe se réalise en global pour rester au contact du collaborateur(trice) en fragilité .**

L'ASCENSEUR ou LA THÉORIE DU CHAOS en cas de conflit, perte de repère, négativité ...

- '0' ENVIE DEVIENT NÉGATIF(IVE) - CRITIQUE - EMMÈNE LES COLLÈGUES VERS LA CRISE A ENVIE DE NUIRE - DIVISE POUR MIEUX RÉGNER - SE DÉSENGAGE MÉTIER.
- '-1' RESPECT FAIS EXPRÈS DE NE PAS RESPECTER LE CADRE ENTREPRISE - METS LE MANAGEMENT EN TENSION - TESTE LES RÉACTIONS – DEVIENT MENEUR(SE).
- '-2' ÉCOUTE REFUSE LES ÉCHANGES - VA VOIR LES ÉLU(E)S - SE FAIS DISCRET(E) (très) NE S'INTÉRESSE PLUS- N'A PLUS LE TEMPS – LE(LA) MANAGER S'ÉLOIGNE.
- '-3' OUI ENTRE EN MODE « NON » - TROUVE DES EXCUSES - OUI MAIS MOI, MOI ET MOI C'EST PAS MOI, C'EST L'AUTRE - STRESS DU MANAGEMENT - CRISE A 2, à 3...
- '-4' PROXIMITÉ FIN DE PROXIMITÉ COLLECTIVE - LA GESTION D'IRRITANTS PREND BCP DE TEMPS PERTE DE HAUTEUR DE VUE MANAGER - SANCTIONS AU LIEU D'ÉCHANGES.
- '-5' RITUELS TOUT DANS L'URGENCE - LISTES DES TÂCHES NON RÉALISABLE, TROP LONGUE ET MAL CONTRÔLÉE - SOUCIS AVEC N+1, N+2 - REMISE EN CAUSE DES ACQUIS.
- '-6' COMMUNICATION
- '-7' CONFIANCE
- '-8' LÂCHER PRISE
- '-9' VIRALITÉ

*L'escalier se monte marche à marche, l'ASCENSEUR descend à toute vitesse.*

*Prenons le temps de monter les marches et de sécuriser notre management .*

*Le(la) Manager doit être en veille dès l'atteinte du niveau « 0 » d'un(e) collaborateur(trice) et doit agir vite sinon, l'ascenseur descend. Savoir en permanence à quelles marches (Escalier) où à quels niveaux (Ascenseur) sont chacun de ses collaborateurs(trices).*

*Le savoir permet d'adapter le management individuel et collectif d'ÉQUIPE.*

# L'ASCENSEUR ou LA THÉORIE DU CHAOS: les solutions 😊

'0' ENVIE

Entretien compréhension : URGENCE – ÉCOUTE - ÉCRIRE l'entretien. (à 2 ou 3) - Recadrer sans brusquer  
Remettre le cadre du POSSIBLE ou pas !! – Écrire le « chemin » que nous allons suivre - Balises - (Plan A ou B).

'-1' RESPECT

REMETTRE LE CADRE EN COLLECTIF – Le(la) Manager consulte les équipes et son N+1 (qui lui fait confiance par principe) - Suivi journalier de BRIEF COLLECTIF Équipe sur 3 axes, pas + -  
Pas de consensus mou – Attention colère: il est urgent d'écouter, d'attendre, de comprendre.

'-2' ÉCOUTE

ATTENTION POUR LE(LA) MANAGER: Ne pas perdre de vue le(la) Collaborateur(trice) en niveau « -2 »  
Rester en contact et écoute du collectif pour voir si changements (OU PAS) . COURAGE MANAGÉRIAL en place : On relie les précédents entretiens ! Ecrire un Plan A (pas de plan B).

'-3' OUI

ATTENTION : Protéger le(la) Manager !! . Créer un groupe N+1, N et allié qui gère la situation. Proximité équipe.  
Du collectif Managers. Chacun à sa place sur la stratégie décidée. Gérer le conflit !!. C'EST L'OBJECTIF.

'-4' PROXIMITÉ

Le(la) N+1 du(de la) Manager est à l'écoute du(de la) Manager qui doit gérer une situation où la proximité managériale s'efface - Soutenir le(la) Manager - Il(elle) doit remettre le cadre et se sentir appuyé(e) par le collectif qui comprend le « chacun son tour »: Aujourd'hui, c'est moi et demain, à qui le tour ?

'-5' RITUELS

ATTENTION, ETAGE CLÉ : Le(la) Manager doit re-valider avec toute l'équipe les RITUELS.  
Il(elle) doit être soutenu(e) par ses collègues Managers . Il(elle) doit le faire chaque JOUR surtout sur les rituels répondant au problème de départ qui a généré cette descente d'ascenseur.

'-6' COMMUNICATION

'-7' CONFIANCE

'-8' LÂCHER PRISE

'-9' VIRALITÉ

*L'escalier se monte marche à marche, l'ASCENSEUR descend à toute vitesse.*

*Prenons le temps de monter les marches et de sécuriser notre management .*

*Le(la) Manager doit être en veille dès l'atteinte du niveau « 0 » d'un(e) collaborateur(trice) et doit agir vite sinon, l'ascenseur descend. Savoir en permanence à quelles marches (Escalier) où à quels niveaux (Ascenseur) sont chacun de ses collaborateurs(trices).*

*Le savoir permet d'adapter le management individuel et collectif d'ÉQUIPE.*

# L'ASCENSEUR ou LA THÉORIE DU CHAOS : Le niveau « -5 », LES RITUELS.

## Actions engagées et Solutions lorsque votre collaborateur(trice) descend au niveau « -5 ».

Le niveau -5 est la bascule définitive vers le chaos, ou peut être pas mais les lignes sont fragiles.

**TOUT DANS L'URGENCE - LISTES DES TÂCHES NON RÉALISABLE TROP LONGUE ET MAL CONTRÔLÉE - SOUCIS AVEC N+1, N+2 - REMISE EN CAUSE DES ACQUIS.**

Le stress, l'effet mille feuille du conflit engendre l'URGENCE dans toutes les situations, y compris les habituelles ritualisées normalement. Plus le temps de les faire ou alors survolées voire absentes parfois.

Le souci supplémentaire réside dans le surcontrôle lié aux urgences de situation..

Souvent la hiérarchie s'en mêle, voir les RH région ou société. La tension est alors forte.

Pour ne rien arranger à ce niveau, les acquis sont remis en cause parfois sans même s'en rendre compte.

**ATTENTION, ETAGE CLÉ : Le(la) Manager doit re-valider avec toute l'équipe les RITUELS. Il(elle) doit être soutenu(e) par ses collègues Managers . Il(elle) doit le faire chaque JOUR surtout sur les rituels répondant au problème de départ qui a généré cette descente d'ascenseur.**

La solution à cet étage : reprendre en main les basiques, les poser de nouveau comme base et surtout reprendre les rituels positifs de félicitation, encouragements et actions dans le sens des objectifs de vente ou autre.

La solitude du(de la) Manager est à son comble. C'est au groupe de direction de l'accompagner, la rassurer et l'aider.

C'est aussi l'occasion de lui faire prendre un peu de recul avec des personnes autres qui ont soit connu la même mésaventure, soit sont référent(e)s dans l'apport de solution mentale et technique tout en respectant la neutralité.

Peut être aussi (avec accord et envie) un peu de repos voire de congés. Un(e) autre Chef(fe) prend le relais.

Il est aussi très important que l'ensemble de l'équipe de la société soit ré-engagée dans les rituels positifs qui ont été trouvés comme solution à ce conflit. (Remise en place d'une procédure, rectification de process, échanges en CSE, analyses partagées, ....).

**Au niveau « -5 », l'équipe élargie doit connaître la solution réparatrice et l'appliquer.**

L'ASCENSEUR ou LA THÉORIE DU CHAOS en cas de conflit, perte de repère, négativité ...

- '0' ENVIE DEVIENT NÉGATIF(IVE) - CRITIQUE - EMMÈNE LES COLLÈGUES VERS LA CRISE A ENVIE DE NUIRE - DIVISE POUR MIEUX RÉGNER - SE DÉSENGAGE MÉTIER.
- '-1' RESPECT FAIS EXPRÈS DE NE PAS RESPECTER LE CADRE ENTREPRISE - METS LE MANAGEMENT EN TENSION - TESTE LES RÉACTIONS – DEVIENT MENEUR(SE).
- '-2' ÉCOUTE REFUSE LES ÉCHANGES - VA VOIR LES ÉLU(E)S - SE FAIS DISCRET(E) (très) NE S'INTÉRESSE PLUS- N'A PLUS LE TEMPS – LE(LA) MANAGER S'ÉLOIGNE.
- '-3' OUI ENTRE EN MODE « NON » - TROUVE DES EXCUSES - OUI MAIS MOI, MOI ET MOI C'EST PAS MOI, C'EST L'AUTRE - STRESS DU MANAGEMENT - CRISE A 2, à 3...
- '-4' PROXIMITÉ FIN DE PROXIMITÉ COLLECTIVE - LA GESTION D'IRRITANTS PREND BCP DE TEMPS PERTE DE HAUTEUR DE VUE MANAGER - SANCTIONS AU LIEU D'ÉCHANGES.
- '-5' RITUELS TOUT DANS L'URGENCE - LISTES DES TÂCHES NON RÉALISABLE, TROP LONGUE ET MAL CONTRÔLÉE - SOUCIS AVEC N+1, N+2 - REMISE EN CAUSE DES ACQUIS.
- '-6' COMMUNICATION AGRESSIVITÉ - REGARDS NOIRS - BRIEFS DURS DES MANAGERS - PERTE DE REPÈRES POSITIFS - VOIRE STOP COMMUNICATION - ISOLEMENT .
- '-7' CONFIANCE
- '-8' LÂCHER PRISE
- '-9' VIRALITÉ

*L'escalier se monte marche à marche, l'ASCENSEUR descend à toute vitesse.*

*Prenons le temps de monter les marches et de sécuriser notre management .*

*Le(la) Manager doit être en veille dès l'atteinte du niveau « 0 » d'un(e) collaborateur(trice) et doit agir vite sinon, l'ascenseur descend. Savoir en permanence à quelles marches (Escalier) où à quels niveaux (Ascenseur) sont chacun de ses collaborateurs(trices).*

*Le savoir permet d'adapter le management individuel et collectif d'ÉQUIPE.*

# L'ASCENSEUR ou LA THÉORIE DU CHAOS: **les solutions** 😊

- '0' ENVIE** Entretien compréhension : URGENCE – ÉCOUTE - ÉCRIRE l'entretien. (à 2 ou 3) - Recadrer sans brusquer Remettre le cadre du POSSIBLE ou pas !! – Écrire le « chemin » que nous allons suivre - Balises - (Plan A ou B).
- '-1' RESPECT** REMETTRE LE CADRE EN COLLECTIF – Le(la) Manager consulte les équipes et son N+1 (qui lui fait confiance par principe) - Suivi journalier de BRIEF COLLECTIF Équipe sur 3 axes, pas + - Pas de consensus mou – Attention colère: il est urgent d'écouter, d'attendre, de comprendre.
- '-2' ÉCOUTE** ATTENTION POUR LE(LA) MANAGER: Ne pas perdre de vue le(la) Collaborateur(trice) en niveau « -2 » Rester en contact et écoute du collectif pour voir si changements (OU PAS) . COURAGE MANAGÉRIAL en place :On relie les précédents entretiens ! Ecrire un Plan A (pas de plan B).
- '-3' OUI** ATTENTION : Protéger le(la) Manager !! . Créer un groupe N+1, N et allié qui gère la situation. Proximité équipe. Du collectif Managers. Chacun à sa place sur la stratégie décidée. Gérer le conflit !!. C'EST L'OBJECTIF.
- '-4' PROXIMITÉ** Le(la) N+1 du(de la) Manager est à l'écoute du(de la) Manager qui doit gérer une situation où la proximité managériale s'efface - Soutenir le(la) Manager - Il(elle) doit remettre le cadre et se sentir appuyé(e) par le collectif qui comprend le « chacun son tour »: Aujourd'hui, c'est moi et demain, à qui le tour ?
- '-5' RITUELS** ATTENTION, ETAGE CLÉ : Le(la) Manager doit re-valider avec toute l'équipe les RITUELS. Il(elle) doit être soutenu(e) par ses collègues Managers . Il(elle) doit le faire chaque JOUR surtout sur les rituels répondant au problème de départ qui a généré cette descente d'ascenseur.
- '-6' COMMUNICATION** URGENT : S'occuper de l'EQUIPE QUI VA BIEN - Tant pis pour lui(elle) (celui(celle) qui est dans l'ascenseur !!. Le manager passe du temps sur ce qui va bien, les Victoires du jour, du moment. PLAISIR.
- '-7' CFIANCE**
- '-8' LÂCHER PRISE**
- '-9' VIRALITÉ**

*L'escalier se monte marche à marche, l'ASCENSEUR descend à toute vitesse.*

*Prenons le temps de monter les marches et de sécuriser notre management .*

*Le(la) Manager doit être en veille dès l'atteinte du niveau « 0 » d'un(e) collaborateur(trice) et doit agir vite sinon, l'ascenseur descend. Savoir en permanence à quelles marches (Escalier) où à quels niveaux (Ascenseur) sont chacun de ses collaborateurs(trices).*

*Le savoir permet d'adapter le management individuel et collectif d'ÉQUIPE.*

# L'ASCENSEUR ou LA THÉORIE DU CHAOS : Le niveau « -6 », - LA COMMUNICATION.

- Actions engagées et Solutions lorsque votre collaborateur(trice) descend au niveau « -6 ».

- Le niveau -6 est le niveau où la rupture de communication est validée.

**AGRESSIVITÉ - REGARDS NOIRS - BRIEFS DURS DES MANAGERS - PERTE DE REPÈRES POSITIFS - VOIRE STOP COMMUNICATION - ISOLEMENT .**

- Le collaborateur(trice) devient agressif(ive). Il faut absolument faire attention aux réactions des un(e)s et des autres.
- C'est par le regard, les gestes brusques, l'isolement des autres ou même un arrêt de la communication que le management qui est en veille alerte sur l'a descente à cet étage.
- Attention, le(la) Manager ne doit pas entrer dans cette spirale du stop communication.
- Et surtout, la colère est mauvaise conseillère et peut se retourner contre le(la) Manager.

**URGENT : S'occuper de l'EQUIPE QUI VA BIEN - Tant pis pour lui(elle) (celui(celle) qui est dans l'ascenseur !!. Le manager passe du temps sur ce qui va bien, les Victoires du jour, du moment. PLAISIR. !!**

- La solution la plus puissante est de remettre le(la) Manager au contact et en plaisir de travailler avec tous ceux et celles dans l'équipe qui vont bien et continuent à avoir du plaisir à travailler ensemble.
- L'accompagnement du Codir, auprès des équipes doit lui aussi reprendre le lead collectif.
- C'est l'occasion d'unifier le groupe, de se préparer à passer à autre chose.
- Si le collaborateur(trice) s'isole, là encore, une des solutions est d'envoyer ses collègues de même niveau ou de la même équipe le rechercher et lui demander de revenir dans le groupe. (Souvent le(la) Manager n'en a plus la force ou le mental.
- La communication globale sur ce sujet peut être reprise par le management de direction N+1-2.
- **Au niveau « -6», la communication reprend place pour les 95% de l'équipe qui va bien.**



L'ASCENSEUR ou LA THÉORIE DU CHAOS en cas de conflit, perte de repère, négativité ...

- '0' ENVIE DEVIENT NÉGATIF(IVE) - CRITIQUE - EMMÈNE LES COLLÈGUES VERS LA CRISE A ENVIE DE NUIRE - DIVISE POUR MIEUX RÉGNER - SE DÉSENGAGE MÉTIER.
- '-1' RESPECT FAIS EXPRÈS DE NE PAS RESPECTER LE CADRE ENTREPRISE - METS LE MANAGEMENT EN TENSION - TESTE LES RÉACTIONS – DEVIENT MENEUR(SE).
- '-2' ÉCOUTE REFUSE LES ÉCHANGES - VA VOIR LES ÉLU(E)S - SE FAIS DISCRET(E) (très) NE S'INTÉRESSE PLUS- N'A PLUS LE TEMPS – LE(LA) MANAGER S'ÉLOIGNE.
- '-3' OUI ENTRE EN MODE « NON » - TROUVE DES EXCUSES - OUI MAIS MOI, MOI ET MOI C'EST PAS MOI, C'EST L'AUTRE - STRESS DU MANAGEMENT - CRISE A 2, à 3...
- '-4' PROXIMITÉ FIN DE PROXIMITÉ COLLECTIVE - LA GESTION D'IRRITANTS PREND BCP DE TEMPS PERTE DE HAUTEUR DE VUE MANAGER - SANCTIONS AU LIEU D'ÉCHANGES.
- '-5' RITUELS TOUT DANS L'URGENCE - LISTES DES TÂCHES NON RÉALISABLE, TROP LONGUE ET MAL CONTRÔLÉE - SOUCIS AVEC N+1, N+2 - REMISE EN CAUSE DES ACQUIS.
- '-6' COMMUNICATION AGRESSIVITÉ - REGARDS NOIRS - BRIEFS DURS DES MANAGERS - PERTE DE REPÈRES POSITIFS - VOIRE STOP COMMUNICATION - ISOLEMENT .
- '-7' CONFIANCE NE FAIS PLUS CONFIANCE A PERSONNE - DOUTE - MALADIE - REMISE EN CAUSE PERSO ET/OU PRO – RPS – BURN-OUT - COURAGE MANAGÉRIAL TESTÉ.
- '-8' LÂCHER PRISE
- '-9' VIRALITÉ

*L'escalier se monte marche à marche, l'ASCENSEUR descend à toute vitesse.*

*Prenons le temps de monter les marches et de sécuriser notre management .*

*Le(la) Manager doit être en veille dès l'atteinte du niveau « 0 » d'un(e) collaborateur(trice) et doit agir vite sinon, l'ascenseur descend. Savoir en permanence à quelles marches (Escalier) où à quels niveaux (Ascenseur) sont chacun de ses collaborateurs(trices).*

*Le savoir permet d'adapter le management individuel et collectif d'ÉQUIPE.*

# L'ASCENSEUR ou LA THÉORIE DU CHAOS: les solutions 😊

- '0' ENVIE** Entretien compréhension : URGENCE – ÉCOUTE - ÉCRIRE l'entretien. (à 2 ou 3) - Recadrer sans brusquer Remettre le cadre du POSSIBLE ou pas !! – Écrire le « chemin » que nous allons suivre - Balises - (Plan A ou B).
- '-1' RESPECT** REMETTRE LE CADRE EN COLLECTIF – Le(la) Manager consulte les équipes et son N+1 (qui lui fait confiance par principe) - Suivi journalier de BRIEF COLLECTIF Équipe sur 3 axes, pas + - Pas de consensus mou – Attention colère: il est urgent d'écouter, d'attendre, de comprendre.
- '-2' ÉCOUTE** ATTENTION POUR LE(LA) MANAGER: Ne pas perdre de vue le(la) Collaborateur(trice) en niveau « -2 » Rester en contact et écoute du collectif pour voir si changements (OU PAS) . COURAGE MANAGÉRIAL en place :On relie les précédents entretiens ! Ecrire un Plan A (pas de plan B).
- '-3' OUI** ATTENTION : Protéger le(la) Manager !! . Créer un groupe N+1, N et allié qui gère la situation. Proximité équipe. Du collectif Managers. Chacun à sa place sur la stratégie décidée. Gérer le conflit !!. C'EST L'OBJECTIF.
- '-4' PROXIMITÉ** Le(la) N+1 du(de la) Manager est à l'écoute du(de la) Manager qui doit gérer une situation où la proximité managériale s'efface - Soutenir le(la) Manager - Il(elle) doit remettre le cadre et se sentir appuyé(e) par le collectif qui comprend le « chacun son tour »: Aujourd'hui, c'est moi et demain, à qui le tour ?
- '-5' RITUELS** ATTENTION, ETAGE CLÉ : Le(la) Manager doit re-valider avec toute l'équipe les RITUELS. Il(elle) doit être soutenu(e) par ses collègues Managers . Il(elle) doit le faire chaque JOUR surtout sur les rituels répondant au problème de départ qui a généré cette descente d'ascenseur.
- '-6' COMMUNICATION** URGENT : S'occuper de l'EQUIPE QUI VA BIEN - Tant pis pour lui(elle) (celui(celle) qui est dans l'ascenseur !!. Le manager passe du temps sur ce qui va bien, les Victoires du jour, du moment. PLAISIR.
- '-7' CONFIANCE** Si Maladie : faire un brainstorming avec l'équipe sur le pourquoi ? . Accueillir le(la) remplaçant (CDD – Intérim) avec plaisir ou faire jouer la solidarité collective en n'oubliant pas de rappeler pourquoi nous sommes là : LE(LA) CLIENT(E)
- '-8' LÂCHER PRISE**
- '-9' VIRALITÉ**

*L'escalier se monte marche à marche, l'ASCENSEUR descend à toute vitesse.*

*Prenons le temps de monter les marches et de sécuriser notre management .*

*Le(la) Manager doit être en veille dès l'atteinte du niveau « 0 » d'un(e) collaborateur(trice) et doit agir vite sinon, l'ascenseur descend. Savoir en permanence à quelles marches (Escalier) où à quels niveaux (Ascenseur) sont chacun de ses collaborateurs(trices).*

*Le savoir permet d'adapter le management individuel et collectif d'ÉQUIPE.*

# L'ASCENSEUR ou LA THÉORIE DU CHAOS : Le niveau « -7 », - LA CONFIANCE.

- *Actions engagées et Solutions lorsque votre collaborateur(trice) descend au niveau « -7 ».*

- Le niveau -7 , représente la perte de confiance, l'échec en cours vers la remontée de l'ascenseur.

**NE FAIS PLUS CONFIANCE A PERSONNE - DOUTE - MALADIE - REMISE EN CAUSE PERSO ET/OU PRO – RPS – BURN-OUT - COURAGE MANAGÉRIAL TESTÉ.**

- C'est le niveau de bascule vers une autre forme de gestion du conflit.
- Les repères disparaissent au profit du négatif, de la fuite ou de la maladie.
- C'est parfois aussi la profonde remise en cause perso ou pro mais toujours avec le sentiment de la faute au(à la) Manager. C'est pour cela qu'apparaissent les mots et les analyses vers burn-out, harcèlement ....
- C'est aussi l'occasion de tester le courage managérial collectif du groupe face à cette situation.
- Attention, à cet étage, toutes les équipes même les plus éloignées du sujet observent, regardent et attendent.

**Si Maladie : faire un brainstorming avec l'équipe sur le pourquoi ? . Accueillir le(la) remplaçant (CDD – Intérim) avec plaisir ou faire jouer la solidarité collective en n'oubliant pas de rappeler pourquoi nous sommes là : LE(LA) CLIENT(E)**

- Dans le cas d'arrêt maladie, il est important de ne pas cacher la vérité de la situation aux équipes.
- Un brainstorming pour répondre aux questions et aux interrogations peut être un plus si la confiance existe entre le(la) Manager et ses équipes.
- Il n'y a pas un(e) gagnant(e) et un(e) perdante. Il y a une situation qui est posée.
- Dans le cas où les solutions au conflit sont connues et appliquées par le groupe, les équipes doivent savoir qu'il faudra un temps de reconstruction dont personne ne connaît encore la durée.
- Le management doit rester neutre, sans critiquer l'arrêt et surtout sans mettre d'huile sur le feu en croyant bien faire: « c'était sur, cela allait arriver, en plus c'est pas le bon moment.... ».
- Le Codir se concentre sur la continuité du travail à accomplir.
- **Au niveau « -7 », la confiance dans l'avenir est affirmée.**

L'ASCENSEUR ou LA THÉORIE DU CHAOS en cas de conflit, perte de repère, négativité ...

- '0' ENVIE DEVIENT NÉGATIF(IVE) - CRITIQUE - EMMÈNE LES COLLÈGUES VERS LA CRISE A ENVIE DE NUIRE - DIVISE POUR MIEUX RÉGNER - SE DÉSENGAGE MÉTIER.
- '-1' RESPECT FAIS EXPRÈS DE NE PAS RESPECTER LE CADRE ENTREPRISE - METS LE MANAGEMENT EN TENSION - TESTE LES RÉACTIONS – DEVIENT MENEUR(SE).
- '-2' ÉCOUTE REFUSE LES ÉCHANGES - VA VOIR LES ÉLU(E)S - SE FAIS DISCRET(E) (très) NE S'INTÉRESSE PLUS- N'A PLUS LE TEMPS – LE(LA) MANAGER S'ÉLOIGNE.
- '-3' OUI ENTRE EN MODE « NON » - TROUVE DES EXCUSES - OUI MAIS MOI, MOI ET MOI C'EST PAS MOI, C'EST L'AUTRE - STRESS DU MANAGEMENT - CRISE A 2, à 3...
- '-4' PROXIMITÉ FIN DE PROXIMITÉ COLLECTIVE - LA GESTION D'IRRITANTS PREND BCP DE TEMPS PERTE DE HAUTEUR DE VUE MANAGER - SANCTIONS AU LIEU D'ÉCHANGES.
- '-5' RITUELS TOUT DANS L'URGENCE - LISTES DES TÂCHES NON RÉALISABLE, TROP LONGUE ET MAL CONTRÔLÉE - SOUCIS AVEC N+1, N+2 - REMISE EN CAUSE DES ACQUIS.
- '-6' COMMUNICATION AGRESSIVITÉ - REGARDS NOIRS - BRIEFS DURS DES MANAGERS - PERTE DE REPÈRES POSITIFS - VOIRE STOP COMMUNICATION - ISOLEMENT .
- '-7' CONFIANCE NE FAIS PLUS CONFIANCE A PERSONNE - DOUTE - MALADIE - REMISE EN CAUSE PERSO ET/OU PRO – RPS – BURN-OUT - COURAGE MANAGÉRIAL TESTÉ.
- '-8' LÂCHER PRISE LÂCHE TOUT - BLOCAGE - POSSESSIF – AGRESSIF(IVE) ET PERTURBÉ(E) - ENCORE + DE CONTRÔLE DU MANAGEMENT - VALEURS ENTREPRISE REMISES EN CAUSE.
- '-9' VIRALITÉ

*L'escalier se monte marche à marche, l'ASCENSEUR descend à toute vitesse.*

*Prenons le temps de monter les marches et de sécuriser notre management .*

*Le(la) Manager doit être en veille dès l'atteinte du niveau « 0 » d'un(e) collaborateur(trice) et doit agir vite sinon, l'ascenseur descend. Savoir en permanence à quelles marches (Escalier) où à quels niveaux (Ascenseur) sont chacun de ses collaborateurs(trices).*

*Le savoir permet d'adapter le management individuel et collectif d'ÉQUIPE.*

# L'ASCENSEUR ou LA THÉORIE DU CHAOS: **les solutions** 😊

- '0' ENVIE** Entretien compréhension : URGENCE – ÉCOUTE - ÉCRIRE l'entretien. (à 2 ou 3) - Recadrer sans brusquer Remettre le cadre du POSSIBLE ou pas !! – Écrire le « chemin » que nous allons suivre - Balises - (Plan A ou B).
- '-1' RESPECT** REMETTRE LE CADRE EN COLLECTIF – Le(la) Manager consulte les équipes et son N+1 (qui lui fait confiance par principe) - Suivi journalier de BRIEF COLLECTIF Équipe sur 3 axes, pas + - Pas de consensus mou – Attention colère: il est urgent d'écouter, d'attendre, de comprendre.
- '-2' ÉCOUTE** ATTENTION POUR LE(LA) MANAGER: Ne pas perdre de vue le(la) Collaborateur(trice) en niveau « -2 » Rester en contact et écoute du collectif pour voir si changements (OU PAS) . COURAGE MANAGÉRIAL en place :On relie les précédents entretiens ! Ecrire un Plan A (pas de plan B).
- '-3' OUI** ATTENTION : Protéger le(la) Manager !! . Créer un groupe N+1, N et allié qui gère la situation. Proximité équipe. Du collectif Managers. Chacun à sa place sur la stratégie décidée. Gérer le conflit !!. C'EST L'OBJECTIF.
- '-4' PROXIMITÉ** Le(la) N+1 du(de la) Manager est à l'écoute du(de la) Manager qui doit gérer une situation où la proximité managériale s'efface - Soutenir le(la) Manager - Il(elle) doit remettre le cadre et se sentir appuyé(e) par le collectif qui comprend le « chacun son tour »: Aujourd'hui, c'est moi et demain, à qui le tour ?
- '-5' RITUELS** ATTENTION, ETAGE CLÉ : Le(la) Manager doit re-valider avec toute l'équipe les RITUELS. Il(elle) doit être soutenu(e) par ses collègues Managers . Il(elle) doit le faire chaque JOUR surtout sur les rituels répondant au problème de départ qui a généré cette descente d'ascenseur.
- '-6' COMMUNICATION** URGENT : S'occuper de l'EQUIPE QUI VA BIEN - Tant pis pour lui(elle) (celui(celle) qui est dans l'ascenseur !!. Le manager passe du temps sur ce qui va bien, les Victoires du jour, du moment. PLAISIR.
- '-7' CONFIANCE** Si Maladie : faire un brainstorming avec l'équipe sur le pourquoi ? . Accueillir le(la) remplaçant (CDD – Intérim) avec plaisir ou faire jouer la solidarité collective en n'oubliant pas de rappeler pourquoi nous sommes là : LE(LA) CLIENT(E)
- '-8' LÂCHER PRISE** Si remise en cause des VALEURS : Regarde dehors, l'herbe sera plus verte ailleurs.. Stop !! S'occuper des « gens » qui vont bien !! : Attention à ne pas de « céder » aux sirènes, voire à remettre en cause le(la) Manager.
- '-9' VIRALITÉ**

*L'escalier se monte marche à marche, l'ASCENSEUR descend à toute vitesse.  
Prenons le temps de monter les marches et de sécuriser notre management.  
Le(la) Manager doit être en veille dès l'atteinte du niveau « 0 » d'un(e) collaborateur(trice) et doit agir vite sinon, l'ascenseur descend. Savoir en permanence à quelles marches (Escalier) où à quels niveaux (Ascenseur) sont chacun de ses collaborateurs(trices).  
Le savoir permet d'adapter le management individuel et collectif d'ÉQUIPE.*

# L'ASCENSEUR ou LA THÉORIE DU CHAOS : Le niveau « -8 », - LE LÂCHER PRISE.

- *Actions engagées et Solutions lorsque votre collaborateur(trice) descend au niveau « -8 ».*

- Quand le niveau -8 est atteint, le point de non retour devient un risque à mesurer très vite.

**LÂCHE TOUT - BLOCAGE - POSSESSIF – AGRESSIF(IVE) ET PERTURBÉ(E) -  
ENCORE + DE CONTRÔLE DU MANAGEMENT - VALEURS ENTREPRISE REMISES EN CAUSE.**

- Le(la) collaborateur n'est plus reconnaissable par rapport à ce qu'il(elle) était avant.
- Le(la) Manager risque alors de tomber dans le surcontrôle ou le contrôle de chaque instant.
- Le regard de l'équipe face à cette situation devient interrogatif, dans l'incompréhension, voire dans la demande d'explication auprès de leur Manager de stop contrôles et remarques à tout va. Il faut les entendre.
- Il arrive parfois que ce genre de conflit à ce niveau d'étage -8 si bas amène les équipes, les institutions, les élu(e)s et autres intervenant(e)s extérieur(e)s à remettre en cause les valeurs d'entreprise. Prenez garde.

**Si remise en cause des VALEURS : Regarde dehors, l'herbe sera plus verte ailleurs.. Stop !! S'occuper des  
« gens » qui vont bien !! : Attention à ne pas de « céder » aux sirènes, voire à remettre en cause le(la) Manager.**

- La technique à utiliser est tout simplement le lâcher prise sur cette situation. Prendre un maximum de recul.
- Oui nous en sommes là, oui, c'est compliqué et difficile, mais oui, on, a tout essayé, mais oui, il faut avancer.
- Le(la) Manager essaye de nouveau de faire revenir le collaborateur(trice) dans le bon chemin . Encore et encore à chaque niveau.
- On ne touche pas aux valeurs. Voire le management les affirme de plus belle par des exemples.
- Céder aux sirènes, c'est tout abandonner, laisser le collaborateur(trice) faire et continuer.
- Non, le conflit a assez duré, il est connu, il a été depuis fort longtemps travaillé et expliqué.
- Le(la) Manager doit rester sur les positions de sortie de crises validées dès le début de la descente et doit être soutenu(e) par ses collègues et N++.
- L'ensemble du management s'occupe de tout ce qui va bien et fonce vers des objectifs plus positifs pour toutes et tous
- **Au niveau « -8 », si l'enfermement se confirme, alors ré-affirmation des valeurs et du collectif pour remettre la dynamique de groupe et arrêter de perdre du temps.**

L'ASCENSEUR ou LA THÉORIE DU CHAOS en cas de conflit, perte de repère, négativité ...

- '0' ENVIE DEVIENT NÉGATIF(IVE) - CRITIQUE - EMMÈNE LES COLLÈGUES VERS LA CRISE A ENVIE DE NUIRE - DIVISE POUR MIEUX RÉGNER - SE DÉSENGAGE MÉTIER.
- '-1' RESPECT FAIS EXPRÈS DE NE PAS RESPECTER LE CADRE ENTREPRISE - METS LE MANAGEMENT EN TENSION - TESTE LES RÉACTIONS – DEVIENT MENEUR(SE).
- '-2' ÉCOUTE REFUSE LES ÉCHANGES - VA VOIR LES ÉLU(E)S - SE FAIS DISCRET(E) (très) NE S'INTÉRESSE PLUS- N'A PLUS LE TEMPS – LE(LA) MANAGER S'ÉLOIGNE.
- '-3' OUI ENTRE EN MODE « NON » - TROUVE DES EXCUSES - OUI MAIS MOI, MOI ET MOI C'EST PAS MOI, C'EST L'AUTRE - STRESS DU MANAGEMENT - CRISE A 2, à 3...
- '-4' PROXIMITÉ FIN DE PROXIMITÉ COLLECTIVE - LA GESTION D'IRRITANTS PREND BCP DE TEMPS PERTE DE HAUTEUR DE VUE MANAGER - SANCTIONS AU LIEU D'ÉCHANGES.
- '-5' RITUELS TOUT DANS L'URGENCE - LISTES DES TÂCHES NON RÉALISABLE, TROP LONGUE ET MAL CONTRÔLÉE - SOUCIS AVEC N+1, N+2 - REMISE EN CAUSE DES ACQUIS.
- '-6' COMMUNICATION AGRESSIVITÉ - REGARDS NOIRS - BRIEFS DURS DES MANAGERS - PERTE DE REPÈRES POSITIFS - VOIRE STOP COMMUNICATION - ISOLEMENT .
- '-7' CONFIANCE NE FAIS PLUS CONFIANCE A PERSONNE - DOUTE - MALADIE - REMISE EN CAUSE PERSO ET/OU PRO – RPS – BURN-OUT - COURAGE MANAGÉRIAL TESTÉ.
- '-8' LÂCHER PRISE LÂCHE TOUT - BLOCAGE - ENCORE + DE CONTRÔLE DU MANAGEMENT - POSSESSIF – AGRESSIF(IVE) ET PERTURBÉ(E) – VALEURS REMISES EN CAUSE.
- '-9' VIRALITÉ MAUVAISE IMAGE – INCOMPRÉHENSION DES ENJEUX – DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL RAPIDE - LES ALLIÉ(E)S SE RETIRENT.

*L'escalier se monte marche à marche, l'ASCENSEUR descend à toute vitesse.*

*Prenons le temps de monter les marches et de sécuriser notre management .*

*Le(la) Manager doit être en veille dès l'atteinte du niveau « 0 » d'un(e) collaborateur(trice) et doit agir vite sinon, l'ascenseur descend. Savoir en permanence à quelles marches (Escalier) où à quels niveaux (Ascenseur) sont chacun de ses collaborateurs(trices).*

*Le savoir permet d'adapter le management individuel et collectif d'ÉQUIPE.*

# L'ASCENSEUR ou LA THÉORIE DU CHAOS: les solutions 😊

- '0' ENVIE** Entretien compréhension : URGENCE – ÉCOUTE - ÉCRIRE l'entretien. (à 2 ou 3) - Recadrer sans brusquer Remettre le cadre du POSSIBLE ou pas !! – Écrire le « chemin » que nous allons suivre - Balises - (Plan A ou B).
- '-1' RESPECT** REMETTRE LE CADRE EN COLLECTIF – Le(la) Manager consulte les équipes et son N+1 (qui lui fait confiance par principe) - Suivi journalier de BRIEF COLLECTIF Équipe sur 3 axes, pas + - Pas de consensus mou – Attention colère: il est urgent d'écouter, d'attendre, de comprendre.
- '-2' ÉCOUTE** ATTENTION POUR LE(LA) MANAGER: Ne pas perdre de vue le(la) Collaborateur(trice) en niveau « -2 » Rester en contact et écoute du collectif pour voir si changements (OU PAS) . COURAGE MANAGÉRIAL en place :On relie les précédents entretiens ! Ecrire un Plan A (pas de plan B).
- '-3' OUI** ATTENTION : Protéger le(la) Manager !! . Créer un groupe N+1, N et allié qui gère la situation. Proximité équipe. Du collectif Managers. Chacun à sa place sur la stratégie décidée. Gérer le conflit !!. C'EST L'OBJECTIF.
- '-4' PROXIMITÉ** Le(la) N+1 du(de la) Manager est à l'écoute du(de la) Manager qui doit gérer une situation où la proximité managériale s'efface - Soutenir le(la) Manager - Il(elle) doit remettre le cadre et se sentir appuyé(e) par le collectif qui comprend le « chacun son tour »: Aujourd'hui, c'est moi et demain, à qui le tour ?
- '-5' RITUELS** ATTENTION, ETAGE CLÉ : Le(la) Manager doit re-valider avec toute l'équipe les RITUELS. Il(elle) doit être soutenu(e) par ses collègues Managers . Il(elle) doit le faire chaque JOUR surtout sur les rituels répondant au problème de départ qui a généré cette descente d'ascenseur.
- '-6' COMMUNICATION** URGENT : S'occuper de l'EQUIPE QUI VA BIEN - Tant pis pour lui(elle) (celui(celle) qui est dans l'ascenseur !!. Le manager passe du temps sur ce qui va bien, les Victoires du jour, du moment. PLAISIR.
- '-7' CONFIANCE** Si Maladie : faire un brainstorming avec l'équipe sur le pourquoi ? . Accueillir le(la) remplaçant (CDD – Intérim) avec plaisir ou faire jouer la solidarité collective en n'oubliant pas de rappeler pourquoi nous sommes là : LE(LA) CLIENT(E)
- '-8' LÂCHER PRISE** Si remise en cause des VALEURS : Regarde dehors, l'herbe sera plus verte ailleurs.. Stop !! S'occuper des « gens » qui vont bien !! : Attention à ne pas de « céder » aux sirènes, voire à remettre en cause le(la) Manager.
- '-9' VIRALITÉ** Même plus, le(la) Manager) accompagne : « Qu'il (elle) fasse ce qu'il(elle) a à faire ». - Le dire avec beaucoup de bienveillance aux autres (équipe élargie) – Nous avons autre chose à faire – Nous avons des client(e)s à servir – Nous perdons notre temps. **LA STRATÉGIE DE SORTIE DE CRISE EST VALIDÉE !!**

*L'escalier se monte marche à marche, l'ASCENSEUR descend à toute vitesse.*

*Prenons le temps de monter les marches et de sécuriser notre management .*

*Le(la) Manager doit être en veille dès l'atteinte du niveau « 0 » d'un(e) collaborateur(trice) et doit agir vite sinon, l'ascenseur descend. Savoir en permanence à quelles marches (Escalier) où à quels niveaux (Ascenseur) sont chacun de ses collaborateurs(trices).*

*Le savoir permet d'adapter le management individuel et collectif d'ÉQUIPE.*



# L'ASCENSEUR ou LA THÉORIE DU CHAOS : Le niveau « -9 », - LA VIRALITÉ

## Actions engagées et Solutions lorsque votre collaborateur(trice) descend au niveau « -9 ».

Le niveau -9 c'est la sortie de l'ascenseur quoi qu'il arrive. En positif comme en négatif.

### **MAUVAISE IMAGE – INCOMPRÉHENSION DES ENJEUX – DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL RAPIDE - LES ALLIÉ(E)S SE RETIRENT.**

A cet étage, l'écosystème, les réseaux, les familles, les partenaires sont perturbé(e)s et sont souvent dans l'incompréhension.

Les conditions de travail risquent de se dégrader pour d'autres services ou d'autres personnels.

L'effet domino peut se déclencher. C'est un risque à mesurer.

La viralité du dossier fait que chacun(e) a une position affichée (ou pas), mais très souvent, les allié(e)s du collaborateur(trice) en conflit se retirent. Ce peut être un déclencheur positif ou de fin de collaboration.

**Même plus, le(la) Manager) accompagne : « Qu'il (elle) fasse ce qu'il(elle) a à faire ». - Le dire avec beaucoup de bienveillance aux autres (équipe élargie) – Nous avons autre chose à faire – Nous avons des client(e)s à servir – Nous perdons notre temps. LA STRATÉGIE DE SORTIE DE CRISE EST VALIDÉE !!**

La bienveillance autour du collectif doit être de mise.

Une décision finale, quelle quelle soit doit être appliquée sans faillir. La stratégie est engagée.

C'est là que l'expression « remettre l'église au centre du village » prend tout son sens.

Toutes et tous ensemble, nous devons nous recentrer sur le cœur de notre mission et arrêter cette perte de temps.

Les managers qui doivent gérer la fin de conflit doivent être autonomes, garants du collectif, et de la sérénité du groupe.

*Au niveau « -9 », une décision est prise. Nous sortons du conflit par le haut pour nos équipes et nous même.*

*Nous sommes malgré tout fiers d'avoir essayé de gérer chaque palier, essayé de remonter vers les étages supérieurs. Cette expérience servira pour le futur, elle sera analysée et travaillée à ce qu'elle ne se reproduise pas, elle devient virale.*