

*L'ESCALIER
DE LA RELATION
DES ÉQUIPES
ET DES MANAGERS*

*(toutes équipes,
toutes missions,
tous postes confondus).*

L'ESCALIER DE LA RELATION DES ÉQUIPES ET MANAGERS: LA BIENVEILLANCE

AUDACE

J'AI LA RECONNAISSANCE DE MES PAIRS

VIRALITE **BUZZ**

LE (LA) MANAGER:

SE PLACE EN EXEMPLARITÉ.

=> EXEMPLAIRE DANS SON COMPORTEMENT.

=> EXEMPLAIRE DANS LE RESPECT DU CADRE SOCIAL / NON NEGOCIABLE.

=> EXEMPLAIRE DANS LES FONDAMENTAUX.

=> EXEMPLAIRE DANS LES STRATÉGIES D'ENTREPRISE.

LACHER PRISE

(MANAGER)

JE NE CONTRÔLE PAS TOUT. JE PRENDS DE LA HAUTEUR

CONFIANCE

(MANAGER)

JE FAIS CONFIANCE (VRAIE)
JE DELÈGUE – JE VALORISE.

COMMUNICATION

J'INFORME MES ÉQUIPES – JE M'INFORME –
JE SUIS ACTIF(IVE) - JE CONNAIS ET
MANAGE « LA VRAIE VIE DES VRAIS GENS ».

RITUELS

MES RITUELS COLLECTIFS SONT ÉCRITS,
VALIDÉS, CONNUS, POSITIFS – JE CASSE LES SILOS

PROXIMITÉ

OBJECTIF = ACTIONS ACCOMPAGNÉES -
UNE ACTION ++ = FÉLICITATION POUR LA RÉALISATION-
J'AI DE L'EMPATHIE - JE MANAGE LA SYMÉTRIE DES ATTENTIONS

OUI

JE SUIS EN VEILLE AU « OUI MAIS MOI » // COLLECTIF -
JE MANAGE PAR LE « OUI » - TU ES CHEF(FE) DE PROJET.

ECOUTE

(MANAGER)

MA GESTION DES IRRITANTS EST RITUALISÉE– JE VEILLE AUX EQUILIBRES VIE
PERSO-PRO - JE SUIS DISPO POUR ECOUTER ET ENTENDRE – JE PORTE ATTENTION
AUX SIGNAUX FAIBLES. – J'ECRIS ET JE ME POSE – J'AI UN BRIEF CHAQUE JOUR.

RESPECT

JE RESPECTE LE CADRE DE TRAVAIL - JE RESPECTE LA SÉCURITE ET EPI
JE RESPECTE MES COLLÈGUES – MES CLIENTS – ET LA LEGISLATION.

ENVIE

J'AI ENVIE DE VENIR LE MATIN – J'AI ENVIE DE BIEN FAIRE – JE SUIS DANS LE COLLECTIF
LE MANAGEMENT CRÉE LES CONDITIONS DE L'ENVIE – FÉLICITER CHAQUE JOUR .

L'escalier se monte chaque matin, par TOUS : COLLABORATEURS(TRICES) ET MANAGERS/LEADERS marche après marche.
Chaque soir, ils/elles le redescendent. Et on recommence le lendemain marche après marche en essayant de toutes les gravir.

L'ESCALIER DE LA RELATION DES ÉQUIPES ET MANAGERS: **AUDACE** LA BIENVEILLANCE PAR L'ENVIE

LE(LA) MANAGER

SE PLACE EN EXEMPLARITÉ:

- => EXEMPLAIRE DANS SON COMPORTEMENT
- => EXEMPLAIRE DANS LE RESPECT DU CADRE SOCIAL
- => EXEMPLAIRE DANS LES FONDAMENTAUX
- => EXEMPLAIRE DANS LES STRATÉGIES ENTREPRISE

VIRALITÉ

LÂCHER PRISE

CONFIANCE

COMMUNICATION

RITUELS

PROXIMITÉ

OUI

ÉCOUTE

RESPECT

ENVIE

J'AI ENVIE DE VENIR LE MATIN – J'AI ENVIE DE BIEN FAIRE – JE SUIS DANS LE COLLECTIF
LE MANAGEMENT CRÉE LES CONDITIONS DE L'ENVIE – FELICITER CHAQUE JOUR .

L'escalier se monte chaque matin, marche après marche, chaque soir, nous le redescendons...

L'ENVIE dans l'escalier de la relation.

- ***L'objectif de la première marche : A 10H00 le matin chaque jour, MOI, Manager, je sais que nous allons ensemble passer une Belle Journée. J'ai entendu et écouté les irritants et j'ai félicité les victoires de la veille et à venir.***
- Avoir envie de se lever chaque matin pour bien faire son travail chaque jour est un des éléments essentiel à mesurer CHAQUE JOUR par les Responsables RH et les Managers.
- Regardez au sein de vos équipes, vos collègues, celles et ceux qui donnent « Envie » de travailler, ces collègues avec qui l'on se sent bien au travail. Savoir pourquoi ils (elles) vont bien est important pour comprendre.
- Ce ne sont pas celles et ceux qui font le plus de bruit. Ils (elles) sont exemplaires dans leur comportement en permanence. Ils (elles) sont reconnu(e)s par leur professionnalisme et parfois jalosé(e)s.
- Le collectif se gère avec ces personnes. Le temps management avec les équipes qui ont « Envie » doit être largement supérieur à celui passé avec les « Non-Envie ».
- Les « Non-Envie de venir et de faire ont sûrement des raisons. Les connaître et les écouter permet de gérer son collectif. C'est le moment d'écouter « les signaux faibles ».
A 10h00 chaque matin, ils sont centralisés et traités en comité de direction..
- Par expérience, 50% des « Non-Envie de venir le matin » sont liés à des problèmes personnels (famille - écoles- factures - ...). Le (la) Manager doit chaque jour écouter et comprendre les soucis personnels. Il (elle) ne doit pas s'y impliquer mais doit renvoyer la personne vers les bon(nes) interlocuteurs (trices) (assistante sociale, RH, famille..).
- 30% des « Non-Envie » sont liés à une mauvaise relation avec son (sa) Manager. (incompréhension des ordres, communication, relation, ambiance...). Le (la) Manager se doit d'échanger, d'écouter et de comprendre le souci managérial. Il ne faut pas attendre l'entretien annuel ou bi-annuel. Il faut agir de suite par écoute et compréhension.
- Les 20% restant viennent des questions que se pose la personne sur son avenir professionnel. Là encore, il faut l'entendre et poser un rendez vous de suivi à quelques semaines, le temps pour la personne de préparer sa demande et entretien. Le (la) Manager donne tous les outils (fiches de postes – regard extérieur ...) afin de préparer ce rendez-vous.
- C'est bien au Management de créer les conditions de l'ENVIE. Chaque jour, faire le tour de toutes ses équipes pour mesurer leur envies et demandes doit pour un(e) Manager être un RITUEL obligatoire.
C'est aussi à ce (cette) dernier(e) de féliciter CHAQUE JOUR son équipe, en collectif sur les victoires du jour, de la veille où même à venir (encouragements. (Nommer les belles ventes, bons recruteurs de fidélisation, exceptionnel de relation client(e).. Et ce chaque jour.
- La première marche montée et validée, nous pouvons donc ce matin passer à la seconde.

L'ESCALIER DE LA RELATION DES ÉQUIPES ET MANAGERS: LA BIENVEILLANCE PAR LE RESPECT

AUDACE

VIRALITÉ

LE(la) MANAGER
SE PLACE EN EXEMPLARITÉ:
=> EXEMPLAIRE DANS SON COMPORTEMENT
=> EXEMPLAIRE DANS LE RESPECT DU CADRE SOCIAL
=> EXEMPLAIRE DANS LES FONDAMENTAUX
=> EXEMPLAIRE DANS LES STRATÉGIES ENTREPRISE

LÂCHER PRISE

CONFIANCE

COMMUNICATION

RITUELS

PROXIMITÉ

OUI

ÉCOUTE

RESPECT

JE RESPECTE LE CADRE DE TRAVAIL - JE RESPECTE LA SECURITE ET EPI
JE RESPECTE MES COLLEGUES – MES CLIENTS – ET LA LEGISLATION

ENVIE

J'AI ENVIE DE VENIR LE MATIN – J'AI ENVIE DE BIEN FAIRE – JE SUIS DANS LE COLLECTIF
LE MANAGEMENT CRÉE LES CONDITIONS DE L'ENVIE – FELICITER CHAQUE JOUR .

L'escalier se monte chaque matin, marche après marche, chaque soir, nous le redescendons.

LE RESPECT dans l'escalier de la relation.

- ***L'objectif de la seconde marche : Valider après avoir écouté les irritants et signaux faibles et encouragé les collaborateurs(trices) positives que le RESPECT est engagé au sein de l'unité de travail..***
- Le RESPECT le plus important à chaque instant est le respect des personnes.
Qu'ils (elles) soient client(e)s ou membres du personnel.
A chaque manque de respect si petit soit-il, le (la) Manager se doit d'intervenir et reposer le cadre.
- Le CADRE de travail doit être écrit. A l'embauche et pendant la période d'essai, le temps passé avec un(e) collaborateur(trice) à expliquer toutes les règles y compris celle de confiance et d'autonomie est un temps utile.
- Le CADRE de travail ne se résume pas au seul règlement intérieur. Il doit être expliqué aussi avec les règles de bon sens, d'organisation et de gestes métiers lié au site, à l'écosystème local. (ex parking – horaires – flux client(e)s . Etc).
- La SECURITE est l'élément le plus important au dessus de toute forme de commerce. La sécurité doit être au cœur du management et de la prise de conscience de chacun(e) des risques liés aux postes de travail.
- cet s'anime en collectif lors de briefs du matin par exemple, il doit être regardé chaque jour et à chaque prise de poste par le(la) Manager. Par exemple lors de son tour de magasin ou de site chaque matin.
- Le port des E.P.I est obligatoire et ne souffre d'aucune exception. Lorsqu'une personne se considère comme non-obligée d'en porter, seul le(la) médecin du travail peut accorder dérogation ou restriction.
- Le RESPECT des collègues est dans le fondement du management. Cela s'apprend le management du RESPECT. S'il n'est pas respecté au sein de vos propres équipes, celles que vous managez, INTERVENEZ, agissez. Si vous voyez (hors sécurité) du non respect au sein d'équipes que vous ne gérez pas, INFORMEZ le(la) Manager concerné(e), rendez vous disponible pour en échanger et laissez faire le(la) Manager. Soyez en appui si et seulement si son management et ses réactions vous paraissent claires.
- Le RESPECT du(dela) client(e) est un non négociable et mérite sanction. Il existe de belles formations pour former les équipes à la gestion du conflit. Un affichage clair (méthode aéroport par exemple), des agents de sécurité et des Managers briefés à la réaction qu'ils(elles) doivent avoir en cas d'insultes, agression ou crachats est un impératif. 100% doivent être informées de ce qui se passera en cas de...
- Enfin , la LEGISLATION et ses règles (souvent changeantes) doivent être communiquées au plus près des équipes. Ne ratez pas ce temps d'information et de communication pour le plus grand RESPECT de tous et toutes.

L'ESCALIER DE LA RELATION DES ÉQUIPES ET MANAGERS: LA BIENVEILLANCE PAR L'ÉCOUTE

AUDACE

VIRALITÉ

LÂCHER PRISE

CONFIANCE

COMMUNICATION

RITUELS

PROXIMITÉ

OUI

ÉCOUTE

MA GESTION DES IRRITANTS EST RITUALISÉE – JE VEILLE AUX EQUILIBRES VIE PERSO. PRO - JE SUIS DISPO POUR ECOUTER ET ENTENDRE – JE PORTE ATTENTION AUX SIGNAUX FAIBLES. – J'ECRIS ET JE ME POSE – J'AI UN BRIEF CHAQUE JOUR

RESPECT

JE RESPECTE LE CADRE DE TRAVAIL - JE RESPECTE LA SECURITE ET EPI
JE RESPECTE MES COLLEGUES – MES CLIENTS – ET LA LEGISLATION

ENVIE

J'AI ENVIE DE VENIR LE MATIN – J'AI ENVIE DE BIEN FAIRE – JE SUIS DANS LE COLLECTIF
LE MANAGEMENT CRÉE LES CONDITIONS DE L'ENVIE – FELICITER CHAQUE JOUR .

LE(la) MANAGER
SE PLACE EN EXEMPLARITÉ:
=> EXEMPLAIRE DANS SON COMPORTEMENT
=> EXEMPLAIRE DANS LE RESPECT DU CADRE SOCIAL
=> EXEMPLAIRE DANS LES FONDAMENTAUX
=> EXEMPLAIRE DANS LES STRATÉGIES ENTREPRISE

L'escalier se monte chaque matin, marche après marche, chaque soir, nous le redescendons.

L'ÉCOUTE dans l'escalier de la relation.

- **L'objectif de la TROISIÈME marche : SAVOIR ÉCOUTER, ENTENDRE ET COMPRENDRE**
- Dans le Management, une des plus grandes difficultés est d'avoir en ritualisation une bonne « GESTION des IRRITANTS ». 80% des futures crises peuvent se résoudre dans l'écoute des irritants chaque jour et bien sur dans leur traitement.
- L'ÉQUILIBRE VIE PRO-PERSO est une des demandes les plus importantes des équipes. Elle ne date pas d'hier . Les équipes ont besoin de savoir à l'avance leur temps de travail, dans le respect légal, ont besoin de se projeter, ont besoin de s'organiser pour leur vie familiale. Prendre le temps de préparer en concertation le temps de travail de chaque collaborateur(trice) est un véritable apaisement social.
- L'ÉCOUTE est un art qui s'apprend et ne se délègue pas. Savoir écouter et entendre demande en premier lieu un mental.
- Il existe de multiples livres, posts, écrits, vidéos qui traitent de l'ÉCOUTE. Regardez les, lisez les et si besoin, faites vous accompagner et former pour développer votre écoute de qualité.
- Se rendre disponible est aussi une qualité managériale qui s'apprend si besoin: Se poser, ne pas être dans l'urgence ou entre deux portes, donner des rendez vous, poser son téléphone, écrire.
- Porter attention aux signaux faibles est un plus managérial. Pour peu que l'on prenne le temps de le faire . Après l'écoute vient le moment d'agir et de comprendre comment un signal faible doit être considéré comme une étincelle. C'est comme un incendie, l'étincelle, éteinte en 1 minute est facile. Le feu, 1 heure plus tard est incontrôlable. Le (la) Manager doit poser des rituels d'écoute des irritants.
- Avoir une étude centralisée de remontée d'ambiance, de QVT, qualité de vie au travail est un vrai + sur l'ensemble d'une société. A la seule condition de mettre un plan d'action suite aux remontées et d'informer les équipes du suivi.
- Ecrire ce que l'on dit, ce que l'on valide ensemble est un atout managérial. Les managers doivent stopper le « Mais tu m'avais dit que » par le : « Ce que nous nous sommes dit est écrit, regarde ... » Et voila comment le management s'impose.
- Les équipes ont besoin d'être informées, leur faire un brief (5-10 mn) chaque jour pour les informer, les féliciter, leur donner à J + 1, 3, 6 mois de la perspective sur l' Entreprise, le métier. Le brief est la vitamine de la journée.
- Réaliser en plus du brief les échauffements en collectif est un puissant anti RPS, un anti TMS et un renfort SECURITE.

L'ESCALIER DE LA RELATION DES ÉQUIPES ET MANAGERS: LA BIENVEILLANCE PAR LE « OUI ».

AUDACE

VIRALITÉ

LÂCHER PRISE

CONFIANCE

COMMUNICATION

RITUELS

PROXIMITÉ

OUI

JE SUIS EN VEILLE AU « OUI MAIS MOI » // COLLECTIF - JE MANAGE PAR LE « OUI » - TU ES CHEF(FE) DE PROJET.

ÉCOUTE

MA GESTION DES IRRITANTS EST RITUALISÉE- JE VEILLE AUX EQUILIBRES VIE PERSO-PRO - JE SUIS DISPO POUR ECOUTER ET ENTENDRE - JE PORTE ATTENTION AUX SIGNAUX FAIBLES. - J'ECRIS ET JE ME POSE - J'AI UN BRIEF CHAQUE JOUR.

RESPECT

JE RESPECTE LE CADRE DE TRAVAIL - JE RESPECTE LA SECURITE ET EPI
JE RESPECTE MES COLLEGUES - MES CLIENTS - ET LA LEGISLATION.

ENVIE

J'AI ENVIE DE VENIR LE MATIN - J'AI ENVIE DE BIEN FAIRE - JE SUIS DANS LE COLLECTIF
LE MANAGEMENT CRÉE LES CONDITIONS DE L'ENVIE - FELICITER CHAQUE JOUR .

LE(la) MANAGER

SE PLACE EN EXEMPLARITÉ:

=> EXEMPLAIRE DANS SON COMPORTEMENT

=> EXEMPLAIRE DANS LE RESPECT DU CADRE SOCIAL

=> EXEMPLAIRE DANS LES FONDAMENTAUX

=> EXEMPLAIRE DANS LES STRATÉGIES ENTREPRISE

L'escalier se monte chaque matin, marche après marche, chaque soir, nous le redescendons.

LE « OUI » dans l'escalier de la relation.

- ***L'objectif de la quatrième marche : Le management par le « OUI . Savoir dire oui est une méthode, une stratégie de management. Cela s'apprend même si certain(ne)s Managers savent le faire naturellement en Leadership.***
- Une fois que les équipes managériales connaissent les équipes qui ont envie de venir le matin (ou pas), qui respectent les process (ou pas), qui écoutent et sont écouté(e)s (ou pas), ces dernières savent combien de collaborateurs(trices) sont monté(e)s jusque quelle marche aujourd'hui. 1 , 2 ou 3 marches ?
- C'est à partir de cet instant que les équipes et les Managers qui savent monter sur la quatrième marche, commencent à se différencier .
- **Savoir** dire « OUI » à 100% des client(e)s lors des ventes. Un « art » qui s'apprend. Apprenez à vos équipes à dire « OUI » pour commencer l'échange.
- **Savoir** dire « OUI » à 100% des collègues en interne pour de l'aide, du renfort, de la formation, de l'accompagnement, de la gestion ou autre instant de vie sur site. « OUI », vas-y, forme toi, oui, regarde, oui fonce !
- **Savoir** dire « OUI » à chaque fois que je commence une phrase : Oui pour dire « Je t'ai entendu », « Je t'ai compris », « Prenons rdv »
- **Savoir** dire « OUI » pour éviter de dire « NON. Trop de Managers commencent spontanément leur phrase par le mot « NON », se mettent en protection, refusent l'échange.
- **Ne pas savoir** dire « OUI », c'est souvent lutter contre soi même, se réfugier dans son propre égo, croire que ses compétences sont sûres et ne souffrent pas de remise en cause.
- **Ne pas savoir** dire « OUI », c'est prendre le risque de ne pas entraîner , voire de ne pas dans le collectif, Amener les équipes au collectif garantit reconnaissance du(de la) Manager comme pilote.
- **Savoir** dire « OUI », c'est aussi placer les demandes des collaborateurs (trices) en tant que Chef de Projet. Les mettre en acteur(trice) de leur propre développement, les mettre en action sur leurs demandes et en parfait Chef de Projet du sujet apporté.
Ne pas oublier de prendre des rdv de calage du projet, de laisser un peu d'autonomie et de signaler à l'équipe qui est Chef de projet de quoi ? Et pourquoi ?
- *Enfin, regardez autour de vous, les collègues qui disent toujours « OUI », même pour dire « NON » et ceux et celles qui disent toujours « NON » d'entrée.*

L'ESCALIER DE LA RELATION DES ÉQUIPES ET MANAGERS: LA BIENVEILLANCE PAR LA PROXIMITÉ

AUDACE

VIRALITÉ

LE(la) MANAGER

SE PLACE EN EXEMPLARITÉ:

- => EXEMPLAIRE DANS SON COMPORTEMENT
- => EXEMPLAIRE DANS LE RESPECT DU CADRE SOCIAL
- => EXEMPLAIRE DANS LES FONDAMENTAUX
- => EXEMPLAIRE DANS LES STRATÉGIES ENTREPRISE

LÂCHER PRISE

CONFIANCE

COMMUNICATION

RITUELS

PROXIMITÉ

OBJECTIF = ACTIONS ACCOMPAGNÉES -
UNE ACTION ++ = FÉLICITATION POUR LA RÉALISATION -
J'AI DE L'EMPATHIE - JE MANAGE LA SYMÉTRIE DES ATTENTIONS

OUI

JE SUIS EN VEILLE AU « OUI MAIS MOI » // COLLECTIF -
JE MANAGE PAR LE « OUI » - TU ES CHEF(FE) DE PROJET.

ÉCOUTE

MA GESTION DES IRRITANTS EST RITUALISÉE - JE VEILLE AUX ÉQUILIBRES VIE PERSO-
PRO - JE SUIS DISPO POUR ÉCOUTER ET ENTENDRE - JE PORTE ATTENTION AUX
SIGNAUX FAIBLES. - J'ECRIS ET JE ME POSE - J'AI UN BRIEF CHAQUE JOUR

RESPECT

JE RESPECTE LE CADRE DE TRAVAIL - JE RESPECTE LA SÉCURITÉ ET EPI
JE RESPECTE MES COLLÈGUES - MES CLIENTS - ET LA LEGISLATION

ENVIE

J'AI ENVIE DE VENIR LE MATIN - J'AI ENVIE DE BIEN FAIRE - JE SUIS DANS LE COLLECTIF
LE MANAGEMENT CRÉE LES CONDITIONS DE L'ENVIE - FÉLICITER CHAQUE JOUR .

L'escalier se monte chaque matin, marche après marche, chaque soir, nous le redescendons.

LA PROXIMITÉ dans l'escalier de la relation.

- ***L'objectif de la CINQUIÈME marche : Se placer en PROXIMITÉ après avoir gravi les 4 marches de l'Envie, du Respect, de L'Ecoute, du Oui.***
- Quand un objectif est défini, les actions à engager sont toujours précisées, écrites et annoncées. Au mieux, elles sont démultipliées et transmises à chaque niveau de l'équipe.
- Bien souvent, l'OBJECTIF défini, les Managers pensent que comme c'est dit, c'est compris et fait. (Faites ce que je dis...). Désolé, la mise en place d'Objectif, c'est pas comme cela que cela marche.
- L'OBJECTIF doit être accompagné en proximité managériale, en exemplarité d'action du(de la) Manager.
- Les ACTIONS sont suivies, mesurées et dès qu'elles sont comprises et appliquées, il vous faut féliciter les résultats et victoires. Ne pas le faire pour les équipes, c'est laisser tomber l'Objectif qui disparaît tout seul.
- Lorsqu'un(e) membre de vos équipes dépasse ou amplifie les résultats de l'Objectif, ne ratez pas la félicitation de la personne auprès du collectif pour valoriser la mise en place de l'Objectif.
- Manager, c'est avoir de l'EMPATHIE. L'Empathie est une compétence.
- L'EMPATHIE, c'est la capacité de mieux comprendre les sentiments des autres, Cela permet d'obtenir des relations plus fortes, plus significatives et durables dans le temps.
- L'EMPATHIE est une démarche mentale, le(la) Manager doit se mettre à la place de l'autre, mais avec des limites : Ne pas se négliger soi-même, ne pas se laisser submerger par les émotions, ne pas dépasser les valeurs et le cadre de l'Entreprise.
- Bien se connaître, avoir une bonne connaissance de soi et de ses émotions permet d'être à l'aise pour bien travailler son alignement Tête – Cœur – Tripes et avoir la bonne empathie auprès de ses équipes et collègues.
- La pratique de la SYMETRIE DES ATTENTIONS est un acte de Management fort et puissant, qui permet de solutionner en toute simplicité les relations CLIENT(E)S – EQUIPES, EQUIPES-MANAGER, sens au travail et solutions métier.
- Déclarer en communication intra et extra entreprise que la SYMETRIE des ATTENTIONS existe en entreprise est un acte fort et puissant auprès de la clientèle.
- Ne pas le réaliser envers la clientèle est simple : Les client(e)s changent d'enseigne. Ne pas le réaliser envers les équipes et c'est la démission silencieuse, le semblant et la remise en cause managériale pouvant aller jusque la remise en cause de l'Entreprise en tant que telle.....

L'ESCALIER DE LA RELATION DES ÉQUIPES ET MANAGERS: LA BIENVEILLANCE PAR LES RITUELS

AUDACE

VIRALITÉ

LÂCHER PRISE

CONFIANCE

COMMUNICATION

RITUELS

PROXIMITÉ

OUI

ÉCOUTE

RESPECT

ENVIE

LE(la) MANAGER
SE PLACE EN EXEMPLARITÉ:
=> EXEMPLAIRE DANS SON COMPORTEMENT
=> EXEMPLAIRE DANS LE RESPECT DU CADRE SOCIAL
=> EXEMPLAIRE DANS LES FONDAMENTAUX
=> EXEMPLAIRE DANS LES STRATÉGIES ENTREPRISE

MES RITUELS COLLECTIFS SONT ÉCRITS, VALIDÉS, CONNUS, POSITIFS – JE CASSE LES SILOS

OBJECTIF = ACTIONS ACCOMPAGNÉES -
UNE ACTION ++ = FÉLICITATION POUR LA RÉALISATION-
J'AI DE L'EMPATHIE - JE MANAGE LA SYMÉTRIE DES ATTENTIONS

JE SUIS EN VEILLE AU « OUI MAIS MOI » // COLLECTIF -
JE MANAGE PAR LE « OUI » - TU ES CHEF(FE) DE PROJET.

MA GESTION DES IRRITANTS EST RITUALISÉE- JE VEILLE AUX ÉQUILIBRES VIE PERSO-
PRO - JE SUIS DISPO POUR ÉCOUTER ET ENTENDRE – JE PORTE ATTENTION AUX
SIGNAUX FAIBLES. – J'ECRIS ET JE ME POSE – J'AI UN BRIEF CHAQUE JOUR

JE RESPECTE LE CADRE DE TRAVAIL - JE RESPECTE LA SÉCURITE ET EPI
JE RESPECTE MES COLLÈGUES – MES CLIENTS – ET LA LEGISLATION

J'AI ENVIE DE VENIR LE MATIN – J'AI ENVIE DE BIEN FAIRE – JE SUIS DANS LE COLLECTIF
LE MANAGEMENT CRÉE LES CONDITIONS DE L'ENVIE – FÉLICITER CHAQUE JOUR .

L'escalier se monte chaque matin, marche après marche, chaque soir, nous le redescendons.

LES RITUELS dans l'escalier de la relation.

- ***L'objectif de la SIXIEME marche : VIVRE LES RITUELS après avoir gravi les 5 marches de l'Envie, du Respect, de L'Ecoute, du Oui ET DE LA PROXIMITÉ.***
- Sans RITUELS dans le monde professionnel, point de salut. Avoir des rituels, c'est essentiel, regardez vos rituels à la maison...
- Les RITUELS sont des balises connues, partagées, appliquées. Les équipes ont besoin de repères qui sont gérés ensemble.
- Le(la) Manager se les applique en exemplarité.
- Les RITUELS peuvent être jour, semaine, mois, trimestre, annuels.
- Les RITUELS sont écrits, formalisés papier, informatique et/ou affichés et sont donnés dès l'embauche.
- Le ++ dans les rituels, c'est quand les équipes prennent en charge les rituels en mode automatique et en autonomie. Encore mieux, c'est quand les équipes rappellent au(à la) Manager qu'un rituel a été oublié.
- L'animation des RITUELS passe par la félicitation, le « MERCI » et le brief régulier.
- Une fois par an au maximum, les RITUELS doivent être revus en collectif pour changement de ceux-ci si besoin (Transformation métier – Nouveau process – Changement interne...).
- Les RITUELS, c'est aussi casser les SILOS: trop souvent, un service X travaille dans son monde et les service Y travaille dans son monde. Les équipes ne se parlent pas, voire s'ignorent...
- Casser les silos, c'est aussi et parfois forcer les Managers et les équipes à se parler.
- Lorsqu'un client(e) s'adresse à un site, un magasin, il (elle) se fiche de savoir quel service gère son produit, son service. Le règne du « c'est pas moi, c'est l'autre service qui s'en occupe » ou « suivez le process avec les touches 3 puis 5 puis... » ou encore « mon collègue va vous rappeler » n'est plus possible aujourd'hui.
- Demandez aux équipes de se parler, faites des tables rondes autour du dernier souci client pour trouver des solutions. Organisez des synergies d'évolution et de transformation des process.
- Plus les silos se parlent, et plus les Managers des différents services font front ensemble dans le sens client(e)s en collectif, plus la marche RITUELS est un gain de temps et de résultats pour toute l'entreprise.

L'ESCALIER DE LA RELATION DES ÉQUIPES ET MANAGERS: LA BIENVEILLANCE PAR LA COMMUNICATION

AUDACE

VIRALITÉ

LE(la) MANAGER

SE PLACE EN EXEMPLARITÉ:

- => EXEMPLAIRE DANS SON COMPORTEMENT
- => EXEMPLAIRE DANS LE RESPECT DU CADRE SOCIAL
- => EXEMPLAIRE DANS LES FONDAMENTAUX
- => EXEMPLAIRE DANS LES STRATÉGIES ENTREPRISE

LÂCHER PRISE

CONFIANCE

COMMUNICATION

J'INFORME MES ÉQUIPES – JE M'INFORME – JE SUIS ACTIF(IVE) - JE CONNAIS ET MANAGE « LA VRAIE VIE DES VRAIS GENS ».

RITUELS

MES RITUELS COLLECTIFS SONT ÉCRITS, VALIDÉS, CONNUS, POSITIFS – JE CASSE LES SILOS.

PROXIMITÉ

OBJECTIF = ACTIONS ACCOMPAGNÉES -
UNE ACTION ++ = FÉLICITATION POUR LA RÉALISATION-
J'AI DE L'EMPATHIE - JE MANAGE LA SYMÉTRIE DES ATTENTIONS

OUI

JE SUIS EN VEILLE AU « OUI MAIS MOI » // COLLECTIF -
JE MANAGE PAR LE « OUI » - TU ES CHEF(FE) DE PROJET.

ÉCOUTE

MA GESTION DES IRRITANTS EST RITUALISÉE– JE VEILLE AUX ÉQUILIBRES VIE PERSO-
PRO - JE SUIS DISPO POUR ÉCOUTER ET ENTENDRE – JE PORTE ATTENTION AUX
SIGNAUX FAIBLES. – J'ECRIS ET JE ME POSE – J'AI UN BRIEF CHAQUE JOUR

RESPECT

JE RESPECTE LE CADRE DE TRAVAIL - JE RESPECTE LA SÉCURITE ET EPI
JE RESPECTE MES COLLÈGUES – MES CLIENTS – ET LA LEGISLATION

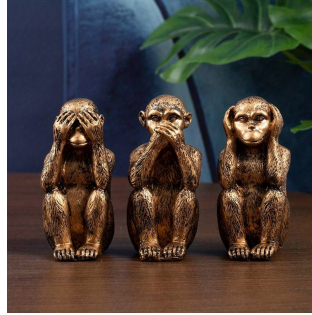
ENVIE

J'AI ENVIE DE VENIR LE MATIN – J'AI ENVIE DE BIEN FAIRE – JE SUIS DANS LE COLLECTIF
LE MANAGEMENT CRÉE LES CONDITIONS DE L'ENVIE – FÉLICITER CHAQUE JOUR .

L'escalier se monte chaque matin, marche après marche, chaque soir, nous le redescendons.

LA COMMUNICATION dans l'escalier de la relation.

- ***L'objectif de la SEPTIEME marche : LA COMMUNICATION après avoir gravi les marches de l'Envie, du Respect, de L'Ecoute, du Oui , de la proximité et des rituels..***
- LA COMMUNICATION, c'est après l'écoute et la vue, une des clés les plus importantes du Management



- La communication en Entreprise est un art subtil. Chaque Manager a sa propre technique liée de son histoire, ses études, ses expériences. C'est là que l'on trouve tous les écueils de management et tous(tes) les grand(e)s communicants.
- Informer ses équipes est un des principaux points de reconnaissance d'un(e) manager par rapport à un(e) autre.
- Informer ses équipes c'est être capable de leur parler des actualités l'Entreprise, de leur site, de leur horaires à plusieurs semaines, des absents et congés à venir et de leur futur en entreprise à 2-3 mois. Et ce en rituels connus.
- Manager, c'est aussi s'informer, écouter en réunion, participer et demander quand on ne comprend pas. Bref ne pas faire semblant.
- S'informer c'est regarder autour de soi, regarder les meilleur(e)s et pourquoi et comment ils(elles) le sont ?
- Les équipes apprécient les Managers actifs(actives), qui se démènent pour avoir une bonne communication, qui se font feed-backer sur leur comportement et communication, qui se remettent en cause.
- »La vraie vie des vrais gens », c'est savoir faire la différence et l'exprimer entre ce qui doit être communiqué aux équipes en terme de process, gestes métier et informations positives ou pas ET la vraie vie que vont vivre les équipes sur le terrain.
- Dans la vie, il est demandé de faire le métier avec 6 bras, 4 jambes, 8 yeux et beaucoup de mains. Dans la vraie vie, l'être humain a 2 bras et 2 jambes. Par contre, s'il a les bonnes informations bien communiquées, il peut aller plus vite, plus simplement et avec envie de bien faire. C'est au management d'être exemplaire en communication en premier.
- Et... Attention au :« Faites ce que je dis, ne faites pas ce que je fais ».

L'ESCALIER DE LA RELATION DES ÉQUIPES ET MANAGERS: LA BIENVEILLANCE PAR LA CONFIANCE

AUDACE

VIRALITÉ

LÂCHER PRISE

CONFIANCE

COMMUNICATION

RITUELS

PROXIMITÉ

OUI

ÉCOUTE

RESPECT

ENVIE

LE(la) MANAGER
SE PLACE EN EXEMPLARITÉ:
=> EXEMPLAIRE DANS SON COMPORTEMENT
=> EXEMPLAIRE DANS LE RESPECT DU CADRE SOCIAL
=> EXEMPLAIRE DANS LES FONDAMENTAUX
=> EXEMPLAIRE DANS LES STRATÉGIES ENTREPRISE

JE FAIS CONFIANCE (VRAIE)
JE DELÈGUE – JE VALORISE.

J'INFORME MES ÉQUIPES – JE M'INFORME –
JE SUIS ACTIF(IVE) - JE CONNAIS ET
MANAGE « LA VRAIE VIE DES VRAIS GENS ».

MES RITUELS COLLECTIFS SONT ÉCRITS,
VALIDÉS, CONNUS, POSITIFS – JE CASSE LES SILOS.

OBJECTIF = ACTIONS ACCOMPAGNÉES -
UNE ACTION ++ = FÉLICITATION POUR LA RÉALISATION-
J'AI DE L'EMPATHIE - JE MANAGE LA SYMÉTRIE DES ATTENTIONS

JE SUIS EN VEILLE AU « OUI MAIS MOI » // COLLECTIF -
JE MANAGE PAR LE « OUI » - TU ES CHEF(FE) DE PROJET.

MA GESTION DES IRRITANTS EST RITUALISÉE– JE VEILLE AUX ÉQUILIBRES VIE PERSO-
PRO - JE SUIS DISPO POUR ÉCOUTER ET ENTENDRE – JE PORTE ATTENTION AUX
SIGNAUX FAIBLES. – J'ECRIS ET JE ME POSE – J'AI UN BRIEF CHAQUE JOUR

JE RESPECTE LE CADRE DE TRAVAIL - JE RESPECTE LA SÉCURITE ET EPI
JE RESPECTE MES COLLÈGUES – MES CLIENTS – ET LA LEGISLATION

J'AI ENVIE DE VENIR LE MATIN – J'AI ENVIE DE BIEN FAIRE – JE SUIS DANS LE COLLECTIF
LE MANAGEMENT CRÉE LES CONDITIONS DE L'ENVIE – FÉLICITER CHAQUE JOUR .

L'escalier se monte chaque matin, marche après marche, chaque soir, nous le redescendons.

LA CONFIANCE dans l'escalier de la relation.

- ***L'objectif de la HUITIEME marche : LA CONFIANCE après avoir gravi les marches de l'Envie, du Respect, de l'Ecoute, du Oui , de la Proximité, des Rituels et de la Communication.***
- LA CONFIANCE, cela ne se décrète pas, cela se gagne personne après personne.
- La vraie Confiance quand elle est acquise est pour toujours. Si un doute arrive, il suffit d'échanger pour comprendre et replacer la confiance au cœur de la relation.
- La vraie confiance dans une entreprise, sur un site, dans une unité est souvent liée à l'humain, aux valeurs, et au respect.
- Le(la) Manager qui donne sa confiance reçoit en retour de ses équipes des comportements vrais, des échanges positifs et sincères et un collectif fort.
- Arrivé à cette marche, la confiance fonctionne pour toute mission,, quelle que soit le poste. La confiance n'est pas que dans le sens Manager – Managé(e) mais aussi dans le sens Managé(e) – Manager.
- Avoir confiance, ce n'est pas tomber dans le monde des bisounours ou de OUI-OUI.
Avoir confiance c'est laisser faire, accompagner mais aussi contrôler (pas tout), recadrer.
- Imaginez que 80% de votre équipe ce matin monte naturellement jusqu'à cette marche. Quel bonheur à manager une équipe comme celle-ci. Les mots clés s'enclenchent :
- ENSEMBLE - COLLECTIF -
- SOLIDAIRES - SOUTIEN -
- FRANCHISE - CO-CONSTRUCTION -
- APPARTENANCE - PRISE DE DÉCISIONS RAPIDES -
- RELATION - FACILITÉ DE COMMUNICATION-
- BIENVEILLANCE - ENGAGEMENT POSITIFBâissez votre confiance. Écrivez la dans le marbre...
- A partir de cette marche, la DÉLÉGATION devient facile, l'autonomie peut prendre son envol.
- N'oublions pas la maxime: « *La confiance n'exclue pas le contrôle* » (Lénine)
- Validez et communiquez ensemble sur ce qui sera contrôlé et pourquoi ? . Exemple sécurité, respect, marches de l'escalier, respect process client(e)s .
- Enfin, valorisez cette confiance, remerciez vos équipes, pensez à le faire chaque jour et à faire remonter les victoires du quotidien.

L'ESCALIER DE LA RELATION DES ÉQUIPES ET MANAGERS: LA BIENVEILLANCE PAR LE LÂCHER PRISE

AUDACE

VIRALITÉ

JE NE CONTRÔLE PAS TOUT. JE PRENDS DE LA HAUTEUR

LÂCHER PRISE

JE FAIS CONFIANCE (VRAIE) JE DELÈGUE – JE VALORISE.

CONFIANCE

J'INFORME MES ÉQUIPES – JE M'INFORME – JE SUIS ACTIF(IVE) - JE CONNAIS ET MANAGE « LA VRAIE VIE DES VRAIS GENS ».

COMMUNICATION

MES RITUELS COLLECTIFS SONT ÉCRITS, VALIDÉS, CONNUS, POSITIFS – JE CASSE LES SILOS.

RITUELS

OBJECTIF = ACTIONS ACCOMPAGNÉES - UNE ACTION ++ = FÉLICITATION POUR LA RÉALISATION- J'AI DE L'EMPATHIE - JE MANAGE LA SYMÉTRIE DES ATTENTIONS

PROXIMITÉ

OUI

JE SUIS EN VEILLE AU « OUI MAIS MOI » // COLLECTIF - JE MANAGE PAR LE « OUI » - TU ES CHEF(FE) DE PROJET.

ÉCOUTE

MA GESTION DES IRRITANTS EST RITUALISÉE– JE VEILLE AUX ÉQUILIBRES VIE PERSO-PRO - JE SUIS DISPO POUR ÉCOUTER ET ENTENDRE – JE PORTE ATTENTION AUX SIGNAUX FAIBLES. – J'ECRIS ET JE ME POSE – J'AI UN BRIEF CHAQUE JOUR

RESPECT

JE RESPECTE LE CADRE DE TRAVAIL - JE RESPECTE LA SÉCURITE ET EPI JE RESPECTE MES COLLÈGUES – MES CLIENTS – ET LA LEGISLATION

ENVIE

J'AI ENVIE DE VENIR LE MATIN – J'AI ENVIE DE BIEN FAIRE – JE SUIS DANS LE COLLECTIF LE MANAGEMENT CRÉE LES CONDITIONS DE L'ENVIE – FÉLICITER CHAQUE JOUR .

LE(la) MANAGER

SE PLACE EN EXEMPLARITÉ:

=> EXEMPLAIRE DANS SON COMPORTEMENT

=> EXEMPLAIRE DANS LE RESPECT DU CADRE SOCIAL

=> EXEMPLAIRE DANS LES FONDAMENTAUX

=> EXEMPLAIRE DANS LES STRATÉGIES ENTREPRISE

L'escalier se monte chaque matin, marche après marche, chaque soir, nous le redescendons.

LE LÂCHER PRISE dans l'escalier de la relation.

- ***L'objectif de la NEUVIEME marche : LE LÂCHER PRISE, après avoir gravi les marches de l'Envie, du Respect, de L'Ecoute, du Oui, de la Proximité, des Rituels, de la Communication et de la Confiance.***
- Quand je monte sur cette neuvième marche dès le matin, je suis en pleine possession de mes moyens.
- Je peux exercer mon travail avec sérénité tout en étant confiant dans le déroulé des process.
- Je suis serein(e), je peux prendre de la hauteur de vue sur moi, mon job, le futur.
- Le lâcher prise permet aussi de me rendre disponible pour les collègues, l'entreprise.
- De ce fait, c'est à partir de cette marche que mes N+1, N+2 et N++ commencent à entendre parler de moi, je suis invité(e) aux réunions et synergies de transformation et de développement de l'entreprise. CQFD.
- J'ai donc la chance de ne plus avoir à contrôler tout, je ne contrôle que les points clés : Sécurité, rituels posés et non remis en cause et résultats toujours au bon niveau.
- Ne pas tout contrôler, c'est aussi pouvoir approfondir d'autres sujets qui font partie des priorités non prioritaires, les fameux 80/20, ces 80% de priorités que je devrai réaliser mais que je ne faisais pas à cause de la gestion du temps, des urgences et de mon accompagnement humain.
- L'idéal à cette marche, c'est aussi de faire grandir mes équipes, et me faire grandir: je travaille donc mon développement personnel, ma recherche de formations, et tout ce que je peux construire pour et avec mes équipes.
- Quand on regarde la pyramide de Maslow de fidélisation des salariés, c'est à partir de cette marche que l'influence du management prend son sens, je peux prendre plus de responsabilités, mon droit à l'essai et à l'erreur est reconnu comme normal, je deviens un(e) porte drapeau.
- J'ai un bon climat social, je donne et reçois de la reconnaissance.
- Je commence à ressentir ce tremplin de la reconnaissance évolutive.
- Reste à exceller, redescendre les marches ce soir et les remonter au plus vite demain pour mes équipes, mes collègues et un peu pour moi.

MJ-CCC-2024



L'ESCALIER DE LA RELATION DES ÉQUIPES ET MANAGERS: LA BIENVEILLANCE PAR LA VIRALITÉ

AUDACE

VIRALITE BUZZ

LE(la) MANAGER
SE PLACE EN EXEMPLARITÉ:
=> EXEMPLAIRE DANS SON COMPORTEMENT
=> EXEMPLAIRE DANS LE RESPECT DU CADRE SOCIAL
=> EXEMPLAIRE DANS LES FONDAMENTAUX
=> EXEMPLAIRE DANS LES STRATÉGIES ENTREPRISE

JE NE CONTRÔLE PAS TOUT. JE PRENDS DE LA HAUTEUR

LÂCHER PRISE

JE FAIS CONFIANCE (VRAIE) JE DELÈGUE – JE VALORISE.

CONFIANCE

J'INFORME MES ÉQUIPES – JE M'INFORME – JE SUIS ACTIF(IVE) - JE CONNAIS ET MANAGE « LA VRAIE VIE DES VRAIS GENS ».

COMMUNICATION

MES RITUELS COLLECTIFS SONT ÉCRITS, VALIDÉS, CONNUS, POSITIFS – JE CASSE LES SILOS.

RITUELS

OBJECTIF = ACTIONS ACCOMPAGNÉES - UNE ACTION ++ = FÉLICITATION POUR LA RÉALISATION- J'AI DE L'EMPATHIE - JE MANAGE LA SYMÉTRIE DES ATTENTIONS

PROXIMITÉ

OUI

JE SUIS EN VEILLE AU « OUI MAIS MOI » // COLLECTIF - JE MANAGE PAR LE « OUI » - TU ES CHEF(FE) DE PROJET.

ÉCOUTE

MA GESTION DES IRRITANTS EST RITUALISÉE– JE VEILLE AUX ÉQUILIBRES VIE PERSO-PRO - JE SUIS DISPO POUR ÉCOUTER ET ENTENDRE – JE PORTE ATTENTION AUX SIGNAUX FAIBLES. – J'ECRIS ET JE ME POSE – J'AI UN BRIEF CHAQUE JOUR

RESPECT

JE RESPECTE LE CADRE DE TRAVAIL - JE RESPECTE LA SÉCURITE ET EPI JE RESPECTE MES COLLÈGUES – MES CLIENTS – ET LA LEGISLATION

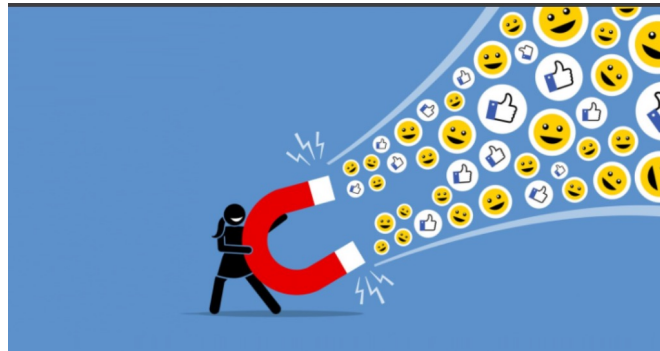
ENVIE

J'AI ENVIE DE VENIR LE MATIN – J'AI ENVIE DE BIEN FAIRE – JE SUIS DANS LE COLLECTIF LE MANAGEMENT CRÉE LES CONDITIONS DE L'ENVIE – FÉLICITER CHAQUE JOUR .

L'escalier se monte chaque matin, marche après marche, chaque soir, nous le redescendons.

LA VIRALITÉ dans l'escalier de la relation.

- ***L'objectif de la DIXIEME marche : LA VIRALITE, après avoir gravi les marches de l'Envie, du Respect, de l'Ecoute, du Oui , de la Proximité, des Rituels, de la Communication, de la Confiance et du lâcher prise.***
- Le BUZZ s'enclenche tout seul. Dans l'entreprise, on parle de moi en bien. Je deviens un aimant.
- Et si on me faisait évoluer ?
- Et si des N++ avaient envie de travailler avec moi ?
- Et si avec mon ouverture sur le monde, ma prise de hauteur, je me posais les bonnes questions sur mon avenir ?
- Avec des « si », je peux rêver, imaginer et penser.
- La bonne technique est de faire confiance en mes qualités, rester naturel(le) et ne pas me poser des questions existentielles trop compliquées.
- Je dois laisser, faire, écouter, aller aux rendez vous des potentiels, prendre le temps.



- La viralité est aussi dans la proximité de mes collègues, c'est aussi l'occasion de devenir et de se former à la formation de formateurs, à accompagner les nouveaux(elles) embauché(e)s, à se porter volontaire pour coacher (après formation là encore) mes collègues sur tel ou tel sujet où ils(elles) ont besoin pour leur développement de compétences.
- Je prends du plaisir à vivre ces instants et j'en profite pour passer un peu plus de temps dans mes zones de plaisir, que ce soit au travail ou en familial.

L'ESCALIER DE LA RELATION DES ÉQUIPES ET MANAGERS: **AUDACE** LA BIENVEILLANCE PAR L'AUDACE J'AI LA RECONNAISSANCE DE MES PAIRS

VIRALITÉ BUZZ

LE(la) MANAGER

SE PLACE EN EXEMPLARITÉ:

- => **EXEMPLAIRE DANS SON COMPORTEMENT**
- => **EXEMPLAIRE DANS LE RESPECT DU CADRE SOCIAL**
- => **EXEMPLAIRE DANS LES FONDAMENTAUX**
- => **EXEMPLAIRE DANS LES STRATÉGIES ENTREPRISE**

LÂCHER PRISE

JE NE CONTRÔLE PAS TOUT. JE PRENDS DE LA HAUTEUR

CONFIANCE

JE FAIS CONFIANCE (VRAIE) JE DELÈGUE – JE VALORISE.

COMMUNICATION

J'INFORME MES ÉQUIPES – JE M'INFORME – JE SUIS ACTIF(IVE) - JE CONNAIS ET MANAGE « LA VRAIE VIE DES VRAIS GENS ».

RITUELS

MES RITUELS COLLECTIFS SONT ÉCRITS, VALIDÉS, CONNUS, POSITIFS – JE CASSE LES SILOS.

PROXIMITÉ

OBJECTIF = ACTIONS ACCOMPAGNÉES - UNE ACTION ++ = FÉLICITATION POUR LA RÉALISATION- J'AI DE L'EMPATHIE - JE MANAGE LA SYMÉTRIE DES ATTENTIONS

OUI

JE SUIS EN VEILLE AU « OUI MAIS MOI » // COLLECTIF - JE MANAGE PAR LE « OUI » - TU ES CHEF(FE) DE PROJET.

ÉCOUTE

MA GESTION DES IRRITANTS EST RITUALISÉE– JE VEILLE AUX ÉQUILIBRES VIE PERSO-PRO - JE SUIS DISPO POUR ÉCOUTER ET ENTENDRE – JE PORTE ATTENTION AUX SIGNAUX FAIBLES. – J'ECRIS ET JE ME POSE – J'AI UN BRIEF CHAQUE JOUR

RESPECT

JE RESPECTE LE CADRE DE TRAVAIL - JE RESPECTE LA SÉCURITE ET EPI
JE RESPECTE MES COLLÈGUES – MES CLIENTS – ET LA LEGISLATION

ENVIE

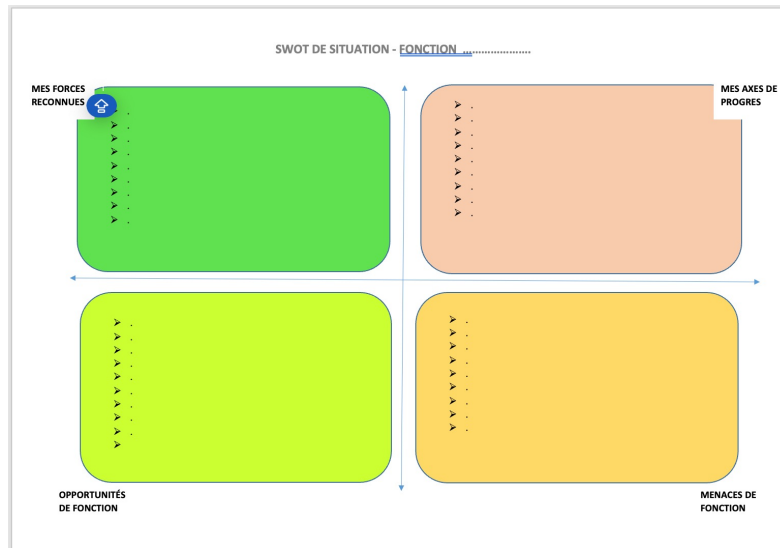
J'AI ENVIE DE VENIR LE MATIN – J'AI ENVIE DE BIEN FAIRE – JE SUIS DANS LE COLLECTIF
LE MANAGEMENT CRÉE LES CONDITIONS DE L'ENVIE – FÉLICITER CHAQUE JOUR .

L'escalier se monte chaque matin, marche après marche, chaque soir, nous le redescendons.

L'AUDACE dans l'escalier de la realtion.

L'objectif de la ONZIEME marche : L'AUDACE, après avoir gravi les marches de l'Envie, du Respect, de L'Ecoute, du Oui , de la Proximité, des Rituels, de la Communication, de la Confiance, du lâcher prise, et de la viralité.

- J'ai la reconnaissance de mes pairs. Souvent cela passe par de la reconnaissance financière et validation d'évolution de compétences.
- C'est à cet instant qu'il faut garder son naturel, ne pas avoir les « chevilles qui enflent ».
- La première possibilité de l'audace peut très bien se faire tout en restant dans le même poste.
- Pour des raisons personnelles, professionnelles ou autre, il est tout à fait possible de ne pas souhaiter partir en évolution dans une autre mission ou fonction.
- A cet instant, il faut bien expliquer aux personnes qui souhaitent vous recruter vos raisons en totale objectivité.
- Le seul risque : que ces personnes soient vexées et qu'elle essaient ensuite de vous le faire « sentir ». Dommage...
- Ensuite, rester au plus haut niveau dans sa fonction, c'est tout simplement rester le(la) MEILLEURE, et ce, dans la durée.
- La seconde possibilité de l'audace, c'est évoluer vers le poste proposé ou en choisir un autre dans une autre société.
- Dans tous les cas, y compris dans la première possibilité, il vaut mieux avoir fait son S.W.O.T de situation et d'engagement. Puis, lorsque j'ai décidé et validé, il ne faut pas se retourner, il faut regarder devant et y aller.



L'ESCALIER DE LA RELATION DES ÉQUIPES ET MANAGERS: LA BIENVEILLANCE DES MANAGERS

AUDACE

LA RECONNAISSANCE DE MES PAIRS

VIRALITÉ BUZZ

LE(la) MANAGER

SE PLACE EN EXEMPLARITÉ:

- => EXEMPLAIRE DANS SON COMPORTEMENT
- => EXEMPLAIRE DANS LE RESPECT DU CADRE SOCIAL
- => EXEMPLAIRE DANS LES FONDAMENTAUX
- => EXEMPLAIRE DANS LES STRATÉGIES ENTREPRISE

LÂCHER PRISE

JE NE CONTRÔLE PAS TOUT. JE PRENDS DE LA HAUTEUR.

CONFIANCE

JE FAIS CONFIANCE (VRAIE) JE DELÈGUE – JE VALORISE.

COMMUNICATION

J'INFORME MES ÉQUIPES – JE M'INFORME – JE SUIS ACTIF(IVE) - JE CONNAIS ET MANAGE « LA VRAIE VIE DES VRAIS GENS »..

RITUELS

MES RITUELS COLLECTIFS SONT ÉCRITS, VALIDÉS, CONNUS, POSITIFS – JE CASSE LES SILOS.

PROXIMITÉ

OBJECTIF = ACTIONS ACCOMPAGNÉES - UNE ACTION ++ = FÉLICITATION POUR LA RÉALISATION- J'AI DE L'EMPATHIE - JE MANAGE LA SYMÉTRIE DES ATTENTIONS

OUI

JE SUIS EN VEILLE AU « OUI MAIS MOI » // COLLECTIF - JE MANAGE PAR LE « OUI » - TU ES CHEF(FE) DE PROJET.

ÉCOUTE

MA GESTION DES IRRITANTS EST RITUALISÉE- JE VEILLE AUX ÉQUILIBRES VIE PERSO. PRO - JE SUIS DISPO POUR ÉCOUTER ET ENTENDRE – JE PORTE ATTENTION AUX SIGNAUX FAIBLES. – J'ÉCRIS ET JE ME POSE – J'AI UN BRIEF CHAQUE JOUR.

RESPECT

JE RESPECTE LE CADRE DE TRAVAIL - JE RESPECTE LA SÉCURITÉ ET EPI JE RESPECTE MES COLLÈGUES – MES CLIENT(E)S – ET LA LEGISLATION.

ENVIE

J'AI ENVIE DE VENIR LE MATIN – J'AI ENVIE DE BIEN FAIRE – JE SUIS DANS LE COLLECTIF LE MANAGEMENT CRÉE LES CONDITIONS DE L'ENVIE – FÉLICITER CHAQUE JOUR .

L'escalier se monte chaque matin, marche après marche, chaque soir, nous le redescendons.

LE – LA MANAGER dans l'escalier de la relation.

- **L'objectif À NE JAMAIS PERDRE DE VUE : Le-la MANAGER se place en EXEMPLARITÉ.**
- L'exemplarité managériale c'est à 80% du mental. Mental de réflexion, d'analyse, de comportements adaptés à chaque situation.
- Exemplaire en comportement : C'est se rappeler qu'un(e) Manager n'a que deux yeux alors que l'ensemble des équipes qui vous observe en ont 2 par membres de l'équipe. Ce qui fait que vous êtes observé de toutes part. Un pas de côté et hop, c'est vu par l'équipe.
- Exemplaire dans le respect du cadre social : C'est 80% des irritants d'une équipe:
Pourquoi auriez vous à l'avance vos CP et ceux de votre CODIR alors que vos équipes auraient les leur à la dernière minute ?
Pourquoi l'organisation du travail collectif devrait-il être à l'arrache ?
Si mon(ma) Manager ne me respecte pas, pourquoi je devrai le(la) respecter ?
- Exemplaire dans les fondamentaux métier:
N'oubliez jamais que bien souvent, vos équipes ont eu beaucoup de Managers avant vous. Ils (elles) vous compareront aux autres Managers d'avant.
N'oubliez jamais que lors de la mise en place des fondamentaux métier, vos équipes savent les appliquer et se font souvent le plaisir de vous demander comment faire ? Normal, vos équipes testent vos compétences.
La bonne solution pour les fondamentaux : profiter de leur expérience pour faire en confiance.
- Exemplaire dans les stratégies d'entreprise: Là encore, faire confiance à l'Entreprise, arrêter de critiquer avant d'avoir testé. Vos équipes entendent très bien si vous n'êtes pas en phase avec l'Entreprise.
- A l'inverse, votre métier de Manager vous engage à communiquer, valider et engager vos équipes sur le chemin des stratégies définies.