

Fiche mémo

LE MANAGER BIENVEILLANT



1 - Le manager bienveillant sait écouter et montre de l'empathie envers ses collaborateurs

ÉCOUTER HUMPLEMENT ET FAIRE PREUVE D'EMPATHIE C'EST :

- comprendre le fonctionnement, les attentes par rapport à la mission et adapter son discours ;
- apprendre et progresser petit à petit en faisant preuve d'humilité (être modeste c'est considérer son interlocuteur comme un égal !) ;
- faire grandir car dans l'écoute l'autre se sent exister et faire preuve d'initiative (à défaut on a en face des robots programmés pour des tâches précises mais qui ne pourront évoluer) ;
- être disponible (fixer des rendez vous ou réunions : oui mais aussi rester disponible) ;
- tenir compte de l'ambition personnelle, l'engagement personnel et la motivation personnelle de chaque membre de son équipe (c'est savoir pourquoi le collaborateur se lève chaque matin pour venir au travail) ;
- tenir compte du niveau d'expérience, de résistance au stress des collaborateurs pour adapter son style de management en conséquence ;
- agir en déclinant les échanges en actions concrètes à réaliser dans un délai imparti en faisant preuve d'équité .

Important : les personnes travaillant pour un manager qui n'écoute pas, finiront pas se démotiver.

Faire preuve d'empathie :

- n'implique pas de développer des liens d'amitié avec ses collaborateurs ce qui n'empêche pas quelques moments de convivialité pour exprimer sa gratitude et encourager ses équipes ;
- nécessite de préserver la séparation vie privée/vie professionnelle de son équipe.

Fiche mémo

LE MANAGER BIENVEILLANT



2- Le manager bienveillant donne du sens au travail et reconnaît par l'autonomie

De nombreux collègues sont en proie au doute quant à l'intérêt de leur travail.

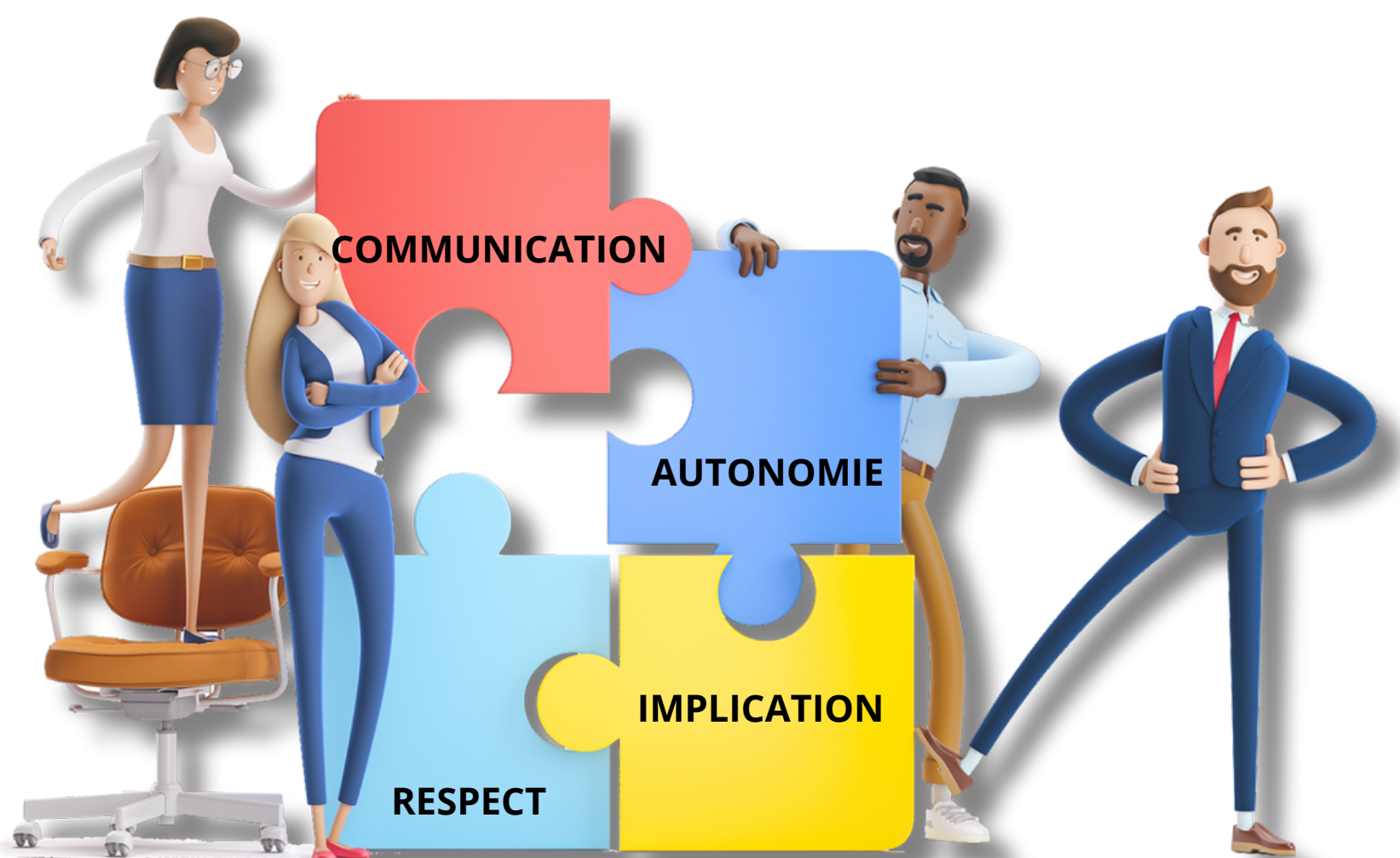
« Complicé de se motiver sur une tâche si nous n'avons aucune idée de l'objectif que celle-ci va aider à atteindre, non ? »

Pour donner du sens au travail de son équipe, l'encadrant dispose de plusieurs approches :

- s'intéresser à l'ensemble de ses collaborateurs, quelle que soit la fonction ;
- s'assurer que les équipiers sont conscients de l'utilité de leur travail et se sentent valorisés.

Dans la durée c'est :

- reconnaître l'intérêt du métier;
- informer dès que nécessaire notamment dans les changements et les crises;
- écouter et parler de sens avec chaque membre de son équipe c'est à dire mettre en résonance les valeurs de chacun avec celles de la mission;
- impliquer son équipe dans la réalisation de l'objectif global;
- offrir une reconnaissance par l'autonomie et le droit à l'erreur (l'agent doit faire son travail sans crainte de remontrances).



Fiche mémo

LE MANAGER BIENVEILLANT



3 - Manager à distance exige de maintenir le lien dans l'équipe à la fois en présentiel et en distanciel.

Le manager doit s'adapter à la nouvelle réalité du travail en mode hybride, en s'efforçant de maintenir les mêmes liens existants dans l'équipe en présentiel et dans celle qui travaille à distance.



Cette démarche implique de :

- s'adapter au choix du lieu de travail de son collaborateur (bureau ou télétravail) après avoir défini la meilleure formule hybride;
- préserver avec les télétravailleurs les échanges formels et informels tels qu'ils existaient au bureau;
- se rendre disponible en distanciel de la même manière qu'en présentiel :
 - en faisant preuve de transparence dans une communication ouverte et franche ;
 - en n'oubliant pas les «fondamentaux» (savoir remercier, saluer, donner des retours d'information) ;
 - en prenant soin d'éviter les e-mails ou messages en dehors des heures de travail (en télétravail c'est autant de mail que d'habitude et pas plus).
- planifier son management en faisant confiance et en accordant davantage d'autonomie à l'équipe ;
- fixer des objectifs clairs et des points d'étapes précis pour lui permettre de mieux planifier son travail.

En contexte de télétravail, adapter son management au quotidien des membres de son équipe, cela implique pour le manager de connaître la situation de son agent ainsi que l'équipement à sa disposition. Celui qui partage un logement exigu avec plusieurs membres de sa famille ne bénéficie pas des mêmes conditions que celui qui vit dans une maison avec jardin, par exemple. Avoir connaissance de cette réalité est indispensable.

Fiche mémo

LE MANAGER BIENVEILLANT



4 - Le manager bienveillant doit démontrer des compétences en leadership et en coaching.

Suivant sa personnalité, un manager peut être bienveillant, coach ou leader.

- Le manager bienveillant accorde une grande importance à l'humain. On peut toutefois lui reprocher de trop miser sur la relation amicale au lieu de se concentrer sur ses objectifs.
- Le manager coach, met l'accent sur l'atteinte des résultats et encourage son équipe à libérer son plein potentiel. Il peut être enclin à accorder davantage d'importance à ses collaborateurs talentueux qu'à ceux qui, moins compétents, devraient être accompagnés professionnellement.
- Le manager leader, poursuit un objectif précis et motive son équipe grâce à son côté visionnaire. Il peut faire preuve d'autorité excessive et considérer que seule sa vision doit prévaloir.

Le manager doit chercher à être « tout terrain » en privilégiant l'action aux paroles et en prenant les décisions qui relèvent de sa compétence.



5 - Le manager bienveillant conserve de bonnes relations avec sa hiérarchie

S'il se trouve en difficulté et lorsque nécessaire, il doit échanger avec sa hiérarchie, en assurant une traçabilité afin de ne pas rester isolé. Solliciter un entretien si nécessaire.

**LA BIENVEILLANCE FAIT PARTIE DE VOS VALEURS,
REJOIGNEZ LE SYNDICAT DES CADRES A.**