ACCOMPAGNER LES DIRIGEANTES ET DIRIGEANTS D’ENTREPRISE ET LEURS ÉQUIPES PENDANT LA CRISE

CONSTAT :

* 1ere phase de la crise : phase essentiellement sanitaire. L’entrepreneur a dû démontrer - dans un mode d’urgence - des qualités de leadership et de réactivité pour traiter des questions de trésorerie, de confinement, de mise en sommeil de certaines activités ... Pendant cette phase, le mode « survie » donne de l’énergie et nous ne nous posons pas questions sur notre moral.

* Nouvelle phase de la crise : nous savons maintenant que la crise sera plus durable que nous le pensions, avec des impacts économiques et sociaux importants et qu’elle nous obligera à des efforts de transformation, de productivité et de développement. Cette 2eme phase joue beaucoup plus sur le moral. Le seul point commun avec la 1ère phase est **l’incertitude par rapport à l’avenir**. Il y a un enjeu de réussite de ce que l’on pensait être la sortie de crise et qui n’apparaît aujourd’hui que comme le début du déconfinement, c’est-à-dire la reprise progressive d’une activité normale. « **Le facteur clé de succès dans cette période sera la capacité à mobiliser les équipes et donc à prendre soin de la santé psychologique au travail des dirigeants, de leurs managers et des collaborateurs**. »

5 AXES DE TRAVAIL POUR LES DIRIGEANTES ET DIRIGEANTS :

​

* Accepter la réalité

L’état psychologique des salariés français n’est pas très bon en ce moment, plus de la moitié expriment des inquiétudes liées, entre autres, à la reprise des déplacements en transports en commun, à la mise en place de mesures de sécurité sur leur lieu de travail, à la perspective d’un horizon un peu assombri, à des craintes sur la pérennité de leur emploi et une certaine défiance vis-à-vis de leur dirigeant, de leur communauté de vie et de travail... Parallèlement, certains ont trouvé quelques éléments positifs dans le confinement, avec un salaire maintenu, une proximité avec leurs proches, de nouvelles méthodes de travail ... Il ne sera pas facile dans ces conditions de retrouver la vie d’avant. « Il faut accepter que la santé psychologique du travailleur aujourd’hui, qu’il soit dirigeant, manageur ou collaborateur, n’est pas extraordinaire. »

Au-delà des qualités de leadership et de réactivité, il est important de démontrer des qualités d’écoute et d’empathie. Entendre les difficultés de chacun, c’est renforcer la confiance dont on aura besoin dans les semaines qui viennent. Être un bon dirigeant c’est aussi prendre soin de sa santé ! Il y a au départ des questions physique (alimentation, activité physique, sommeil...) mais la question de la charge mentale, de la santé psychologique du dirigeant est essentielle. On est un meilleur dirigeant si on est en bonne forme ! Prendre soin de soi en ayant recours à du soutien psychologique n’est pas un aveu d’incompétence ou de faiblesse mais plutôt une bonne pratique d’hygiène.

* Mettre en place des indicateurs de mesure :

Il est important d’avoir des capteurs, des indicateurs, pour connaître l’état de nos collaborateurs, leur niveau de stress, leurs préoccupations et du coup, indirectement, leur capacité à se mobiliser. Mettre en place des dispositifs pour échanger, interagir, ou alors pour mesurer, questionner, interroger pour connaitre l’état psychologique des
collaborateurs permet de savoir quels seront donc les leviers à mobiliser pour faciliter la reprise du travail.

* Mettre en place des dispositifs pour détecter et prendre soin des collaborateurs en difficulté :

Les problèmes personnels (équilibre vie pro/vie perso, problèmes conjugaux, addictions...) ne peuvent pas forcément être traités pas l’entrepreneur et un accompagnement professionnel peut être bénéfique, car même si les cas ne sont pas nombreux ils sont souvent problématiques.

* Profiter de la période pour développer les ressources et les compétences des équipes, et notamment des managers :

Nous ne sommes pas responsables de la crise que nous vivons mais nous en subissons tous les jours les conséquences. Pour bien vivre cette période il est important de développer, non pas des compétences opérationnelles, mais des compétences émotionnelles, relationnelles afin de comprendre quelle sera l’incidence des émotions fortes que nous vivons sur nos modes de travail, sur nos comportements.

* Prendre des mesures pour renforcer la confiance et le lien :

Nous sommes dans une période où le corps social n’a pas forcément confiance dans la capacité de l’entreprise à sécuriser la situation (car le virus n’est pas du ressort de l’entrepreneur) mais il est important que l’entrepreneur montre qu’il contribue à l’effort collectif (masques, gants, mesures d’hygiène, distanciation sociale...) pour recréer de la confiance des salariés avec le travail. Il est important de développer un objectif commun, partagé, et adapter les méthodes de travail. On peut également essayer d’inventer de nouvelles manières de travailler pour cette période qui risque de se prolonger.
« L’enjeu est de créer un consensus avec les salariés pour trouver les solutions de sortie de crise. » Le lien, pourquoi ? L’entrepreneur est le patron d’une communauté, les personnes qui viennent travailler dans l’entreprise viennent pour être en contact, en relation avec des clients, des collègues, des fournisseurs... La crise a un peu distendu ce lien. Il faut prendre des initiatives pour le recréer, recréer le sentiment d’appartenance, développer de la reconnaissance. Cette expérience est éprouvante pour tout le monde, certains ont démontré des qualités, d’autres ont été moins performants dans la gestion de crise, mais il est - dans tous les cas - important de retisser du lien et de valoriser, reconnaitre, les individus, les efforts et les résultats s’il y en a eu. Il faut donc prendre la parole, organiser des moments d’échanges.

Capital Homme vous propose des séances de coaching pour vous aider à répondre aux questions que vous vous posez.

“Coaching flash” : 6h de coaching humain, soit 2 à 3 séances (téléphone ou visio) pour vous aider à prendre du recul, relativiser, prendre de la hauteur et anticiper des décisions efficaces.