

Comment soutenir vos managers pendant et après le confinement ?

La période que nous vivons incite vos collaborateurs à développer de nouvelles compétences managériales. Une situation qui risque de se complexifier dans les mois à venir, exacerbant le besoin d'être en lien avec les équipes et d'adapter l'offre de coaching pour permettre à l'entreprise de rester un espace de Vie et d'Expansion.

Dans l'agitation extrême du quotidien ou au contraire le terrible silence de l'isolement que vivent certains coachés, je fais l'expérience de la pertinence de prolonger mes accompagnements à distance : nos échanges remettent du lien quand celui-ci est rompu, de la clarté quand tout autour de soi semble confus. Dans ce contexte, coacher revient à inviter la personne à regarder ce qu'elle est en train de vivre avec hauteur, pour revenir à l'essentiel : soi, ses proches et la manière dont elle a envie de vivre cette période au plus juste pour elle, par rapport à ses responsabilités, sa situation, ses ressources et ses contraintes. **Mon rôle de coach est d'aider la personne à baisser en tension, retrouver de la disponibilité et gagner en lucidité pour retrouver sa capacité à créer du lien qui fait notre qualité d'Homme.**

Pendant cette période de confinement, les managers doivent apprendre à traverser une situation personnelle inédite qui leur impose de repenser la dimension spatio-temporelle (les temps en famille vs ceux dédiés au travail, travailler dans des espaces de vie partagés), et d'imaginer une nouvelle 'routine' pour conserver un rythme qui canalise fatigue et baisse de moral. Dans le même temps, ils apprennent à manager à distance avec pour certains, très peu d'expérience et la nécessité, en un temps record, d'intégrer de nouvelles façons de faire (ex. sécuriser l'information sans ralentir la prise de décision, rester attentifs à leurs collaborateurs sans paraître intrusifs, ...). Or, loin d'un retour à la normale, le déconfinement risque de complexifier encore davantage le management, avec des équipes éclatées et de probables roulements sur le lieu de travail pour respecter la contrainte de distanciation. Dans ce contexte, **certains auront besoin de développer de nouvelles compétences pour conserver le lien avec leurs équipes, soutenir la motivation et favoriser l'engagement.**

Au fil des semaines, j'observe un glissement de mes accompagnements vers **un mouvement d'expansion en 2 temps, de descente en soi puis d'ouverture à l'inconnu. Mon rôle de coach est de soutenir ce mouvement.** De le reconnaître en moi et de l'encourager pour à mon tour, être ce relais auprès de vos collaborateurs. C'est une descente « dans les profondeurs ». Il n'y a plus de passé, plus de futur, « juste » du présent, du « être avec », au plus près de ce avec quoi la personne arrive en séance et dont elle n'a pas toujours conscience. Récemment une coachée me disait « après nos séances j'ai besoin de temps pour digérer ce que nous nous sommes dit et dont je n'avais pas conscience avant notre échange ».

IL N'Y A PLUS DE PASSÉ, PLUS DE FUTUR, « JUSTE » DU PRÉSENT, DU « ÊTRE AVEC », AU PLUS PRÈS DE CE AVEC QUOI LA PERSONNE ARRIVE EN SÉANCE

Comment soutenir vos managers pendant et après le confinement ?

Exemples de problématiques récemment traitées en coaching

1 ACCUEILLIR SES ÉMOTIONS

- La colère face à de nombreuses sollicitations auxquelles le coaché n'arrive plus à répondre
 - Sa crainte mêlée de tristesse quand il ne se trouve pas en première ligne dans la gestion de la crise et ressent un profond sentiment d'inutilité...
- Aider le coaché à reconnaître ses émotions pour s'en distancier, retrouver sérénité et lucidité pour de nouveau fonctionner de manière efficace

2 REPÉRER LES SITUATIONS DYSFUNCTIONNELLES préexistant souvent au confinement et qui se trouvent exacerbées dans le contexte

- Un manager trop ancré dans l'opérationnel qui ne délègue pas assez et se trouve au bord de l'épuisement professionnel
 - Un autre qui ne joue pas son rôle d'alerte de peur que son manager le juge incompetent et met son équipe en difficulté
- Aider le coaché à quitter ses vieux schémas et s'ajuster au nouveau contexte

Concrètement comment cela se passe-t-il ?

1^{ère} ÉTAPE Vous identifiez les personnes candidates à un soutien managérial :

- Des collaborateurs déstabilisés ayant besoin de soutien pour gagner en sérénité.
- Des collaborateurs peu expérimentés dans le management à distance ayant besoin de développer cette nouvelle compétence.

2^{ème} ÉTAPE Vous favorisez la mise en relation avec le coach en clarifiant l'intention de l'entreprise derrière la démarche ; puis le coaché prend l'initiative du contact.

3^{ème} ÉTAPE Le coach propose au coaché un contrat relationnel (liberté de parole, non jugement, confidentialité) **s'inscrivant dans un cadre** (nombre, durée et cadence des séances) **spécifique à la situation actuelle** : 5 séances à distance, d'une heure chacune, rapprochées dans le temps pour intensifier le soutien et favoriser l'énergie du rebond.

**5 SÉANCES À DISTANCE D'UNE HEURE CHACUNE
ÉTALÉES SUR 5 À 10 SEMAINES**

Comment soutenir vos managers pendant et après le confinement ?

En quoi le soutien managérial s'apparente-t-il à du coaching ?

Il permet de **vivre une expérience d'intimité**, de quitter le « Faire » pour l'« Être » en faisant revenir la personne à soi (ses émotions, ses ressentis, ce qui est en train de se passer dans sa relation avec le coach). Grâce à l'écoute empathique du coach et quand les conditions de la confiance sont réunies, l'échange favorise les prises de conscience. D'autres fois, il est utile pour rompre l'agitation du coaché (flot ininterrompu de paroles, rythme saccadé, faible écoute) : avec force et fermeté, le coach se met alors dans une énergie plus interventionniste, affirmant sa présence pour créer les conditions de l'altérité.

En quoi s'en différencie-t-il ?

La temporalité, **un espace-temps court**, ne permet pas nécessairement la transformation. Elle ne l'exclut pas si tout est déjà là et ne demande qu'à s'exprimer, mais le soutien managérial s'apparente davantage à un outil pour dépasser une difficulté : un rocher qu'on agrippe pour continuer son ascension, ou une halte qu'on s'autorise pour reprendre son souffle.

Pourquoi choisir Racines & Sens ?

- **Praticienne de la relation d'Aide Centrée sur la Personne depuis 2015**, j'ai développé les compétences pour accompagner les personnes en situation de déstabilisation personnelle et professionnelle.
- Depuis 2013, mon approche, **le coaching des profondeurs, témoigne de la manière dont j'aspire à accompagner vos collaborateurs** avec engagement, dans le souci de leur faire vivre une relation authentique propice à l'altérité et au dévoilement.



Emmanuelle Weber

Coach de dirigeants, de managers et d'équipes

www.racines-et-sens-coaching.com

Emmanuelle.weber@racines-et-sens-coaching.com

06 24 33 21 46

41, rue Richelieu 75001 Paris