



Mes premiers pas en tant que manager

Chaque individu ressent **3 besoins vitaux** :

- Le besoin de **reconnaissance** (feedback, sentiment d'appartenance)
- Le besoin de **structure** (cadre, rituels, processus internes)
- Le besoin de **stimulation** (défis, délégation, utilité)

Les pratiques du manager peuvent contribuer à « satisfaire » ces besoins ou, au contraire, à les altérer.



L'activité d'un groupe peut varier de **40 à 90 %** du temps passé dans l'organisation.

S'il ne travaille pas, le collaborateur « joue » (jeu de pouvoir, conflit) ou se met en retrait (s'extrait de la dynamique du groupe).

Pour **optimiser le temps de travail**, le manager peut :

- **Mettre en place des rituels** qui sécurisent et renforcent le sentiment d'appartenance
- **Organiser du « passe-temps »** : des temps informels et conviviaux qui renforcent la qualité des liens
- **Susciter des moments privilégiés d'intimité** où chacun apprend à mieux connaître l'autre et à l'accepter inconditionnellement



Le manager dispose de **4 leviers pour renforcer** l'attractivité de son équipe :

- **Le sens** : faire sentir et comprendre où l'on va (direction) et la raison pour laquelle on y va (signification)
- **Le cadre** : la façon dont les individus s'accordent, interagissent et collaborent
- **Le lien** : la force d'attraction qui relie les collaborateurs entre eux
- **Le suivi** : La capacité à se regarder fonctionner et à progresser



Le manager doit être attentif à maintenir **une bonne relation avec son N+1** :

- En endossant 100% de la responsabilité du fonctionnement de la relation
- En vérifiant que vous êtes toujours sur la même longueur d'ondes que lui
- En découvrant ce qui compte le plus pour lui
- En communiquant sur les victoires (même les petites) obtenues dans les domaines importants pour lui

