



Manager de proximité.

par Isabel Bornet



Lien entre les directions et les collaborateurs, le métier de manager de proximité a évolué à l'heure du travail hybride, l'importance du management de proximité est cruciale pour les entreprises, comme pour les collaborateurs. Les liens sociaux habituels se distendent. Le rôle du manager de proximité reste indispensable pour organiser, mobiliser et soutenir.

Le manager de proximité s'adapte aux différents modes de fonctionnement de ses équipes et même compose, parfois, avec des conflits entre collaborateurs en présentiel et en distanciel. Il adopte une posture bienveillante et attentif aux signaux faibles tout comme il sait valoriser les compétences et connaissances des collaborateurs, les fait participer et reconnaît le droit à l'erreur. Ainsi, son rôle de coordination et de prévention démontre toute sa valeur ajoutée.

Comment assumer son rôle avec ce nouveau mode d'organisation du travail hybride ?

La supervision, au cœur de l'activité du manager de proximité, comporte 4 dimensions :

Assurer la cohérence de l'action de l'équipe par la préparation en amont de l'activité, veiller à l'articulation des actions de chaque membre en relation avec les attentes de l'organisation et des clients. Être également attentif aux dérives potentielles.

Stimuler l'action par la production de certaines actions, par la clarification des actions des collaborateurs ou par le relais de certaines tâches en cas de difficultés rencontrées par un collaborateur.

Porter attention au travail des collaborateurs pour repérer les doutes dans l'exécution, et corriger ou soutenir dans l'action.

Expliquer la raison des tâches attribuées. Cette posture participe à la création de sens au travail pour les collaborateurs.

Comment exercer la supervision en télétravail ?

Alors que le distanciel nous amène naturellement à moins communiquer, il va falloir au contraire sur communiquer.

Stop au bruit



Une communication de qualité se prépare un minimum, se planifie et exige une réelle attention (cf. newsletter #4 juillet 2021 sur le mythe du multitasking).

Création de briefs d'équipe

the brief

Une mini-réunion de 15 à 30 minutes avec des thématiques récurrentes, à rythme régulier sans invitation planifiée pour tous. Afin de maintenir le lien dans l'équipe, s'informer de l'actualité et des faits exceptionnels.

Installation de briefs individuels



Un échange entre le manager sur l'activité du collaborateur pour le faire grimper en autonomie. Pour le succès de cette relation, il est demandé au manager une écoute active et un lâcher prise.

Construire une charte d'équipe



Sans règle du JEU c'est la règle du JE ! Une charte définit les règles communes propres à l'équipe définissant comment travailler ensemble.

A titre d'exemple, vous pouvez trouver les sujets tels que :

- 1 Gestion du fonctionnement : pauses, hyper-connexion, sentiment d'isolement, maîtrise des outils digitaux.
- 2 Engagements mutuels : non respectés que se passe-t-il ?
- 3 Gestion des conflits : Que faire en cas de désaccord ?
- 4 Communication : Brief d'équipe, réunion, reporting, utilisation du chat, délai de lecture pour les mails et réponses sur la sollicitation.

Approfondir

Écarts entre équipes mobiles et équipes sédentaires ?

Des techniciens de maintenance, aux commerciaux ou encore livreurs, ils font partie des collaborateurs mobiles, sans lieu de travail fixe et dont le temps passé en déplacement dans leur véhicule constitue une part importante de leur journée de travail. Il faut veiller à éviter de creuser le différentiel entre les sédentaires et les mobiles. Ces deux catégories ont pourtant des points communs :

Le temps de travail : la comptabilisation des heures travaillées est une réelle problématique (hyper-connexion, comptabilisation non systématique des temps de trajets entre chaque tâche, horaires décalés...).

La santé : la sédentarisation induite par le télétravail et la mise en mouvement quotidienne des mobiles comportent un risque pour la santé.

L'environnement de travail : une forme de solitude peut se développer dans les deux cas et les risques psychosociaux inhérents doivent faire l'objet de mesures de prévention et de surveillance.

Impact RSE

Il revient à organiser des plannings réalistes et mieux segmenter les aires géographiques d'intervention. De plus, réduire autant que possible l'impact écologique du secteur malgré ses impératifs, en répartissant géographiquement de façon plus intelligente les tâches. C'est un impératif de cohésion sociale afin de veiller à ne pas créer de différentiel entre les différentes catégories de collaborateurs. Par ailleurs, le sujet de la mobilité au travail est transversal et sur un pied d'égalité autour des conditions de travail, du bien-être au travail et de la préservation de la cohésion sociale.

Découvrir

Innover sans disruption

L'objectif est d'adopter des approches créatives et stimulantes qui favorisent l'innovation tout en respectant les besoins opérationnels de l'entreprise.

Hackathons internes : Organiser des hackathons internes où les collaborateurs peuvent consacrer du temps à travailler sur des projets novateurs.

Programme de rotation des équipes : Mettre en place un programme permettant aux collaborateurs de différentes équipes de travailler temporairement dans d'autres services.

Journées de réflexion créative : Allouer régulièrement des journées spécifiques dédiées à la réflexion créative. Encourager à sortir de leur cadre habituel de travail pour stimuler de nouvelles idées et approches.

Bourses d'innovation interne : Créer un système de bourses pour financer des projets innovants proposés par les collaborateurs.

Chasse au trésor d'innovation : Organiser des « chasses au trésor d'innovation » où les collaborateurs sont encouragés à trouver des solutions créatives à des défis spécifiques de l'entreprise.

Plateforme d'idéation en ligne : Mettre en place une plateforme en ligne où les collaborateurs peuvent partager leurs idées et collaborer virtuellement.

Programme de mentorat inversé : Encourager les collaborateurs plus jeunes ou moins expérimentés à devenir mentors auprès de cadres plus expérimentés.

Bureau de l'innovation itinérant : Créer un « bureau de l'innovation itinérant » qui se déplace dans différents service de l'entreprise ou virtuellement.

Événements de co-création avec les clients : Organiser des événements de co-création où les clients sont invités à participer activement à la conception de nouveaux produits ou services.

Jeu de rôle inversé : Encourager les collaborateurs à jouer le rôle de clients ou de concurrents pendant des séances de brainstorming, en virtuel ou en présentiel.

Manager : Astuces

Manager par "le care".



Le Care Management repose sur trois piliers fondamentaux : le soin de soi, le soin d'autrui et le soin du vivant. En tant que manager, intégrer ces principes peut améliorer la santé et le bien-être de vos collaborateurs et renforcer la performance globale de l'équipe. Quelques pistes pour mettre en œuvre.

Soin de soi

Encourager l'auto-réflexion- Objectif : Inciter les collaborateurs à prendre du recul et à réfléchir sur leur bien-être personnel et professionnel.

Actions : Organiser des séances régulières de feedback individuel.

Soin d'autrui

Mentorat et soutien entre pairs - Objectif : Faciliter le partage des connaissances et le soutien mutuel.

Actions : Mettre en place des programmes de mentorat, encourager les collaborations transversales et créer des espaces informels pour le partage d'expérience.

Soin du vivant

Promouvoir la durabilité - Objectif : Intégrer des pratiques respectueuses de l'environnement dans la culture d'entreprise.

Actions : Encourager les initiatives éco-responsables, réduire le gaspillage au bureau comme à la maison et sensibiliser les collaborateurs aux questions environnementales.

Féliciter

Les dernières newsletters de nos bénévoles au service de la communauté.



Service Carrières#31



Ce mois-ci, "Le networking une compétence innée ou acquise."

Egalité#21



Ce mois-ci, Internet, espace sexiste ?

Entrepreneurs #27



Ce mois-ci, Sophie BÉHAR, fondatrice de Soré, d'une cantine et d'une épicerie à Paris.

“ La proximité de l'autre est signifiante du visage. ”

Emmanuel Lévinas



Suivez-nous !



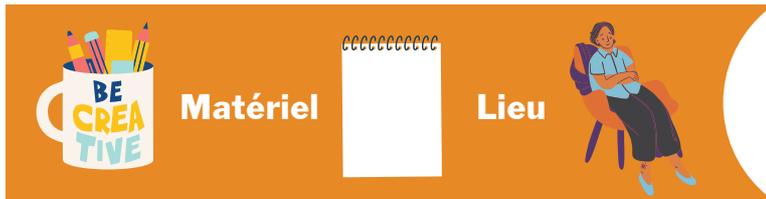


Jeu managérial

Trouver son IKIGAI



Objectif : une notion japonaise qui combine les termes "iki" (vie) et "gai" (qui vaut la peine), peut être un voyage significatif pour découvrir votre passion, votre mission, votre vocation et votre profession idéales.



Matériel

Lieu

1

Dessiner sur votre cahier le modèle suivant.



En étant dans une réflexion profonde, vous allez compléter les 4 piliers de l'IKIGAI un par un.

Etape 1

Réflexion sur vos passions

Faire une liste de ce que vous aimez faire : Noter toutes les activités qui vous passionnent, même les petites choses.

Identifier vos moments de bonheur : Penser à des moments où vous vous sentiez le plus épanoui-e et heureux-heureuse. Quelles activités étaient présentes à ce moment-là ?

Etape 2

Découverte de votre vocation

Identifier vos compétences : Lister vos compétences, vos talents naturels et les choses que vous faites bien sans effort.

Demander des avis extérieurs : Interroger vos amis, vos collègues sur ce qu'ils pensent être vos forces. Parfois, les autres voient des talents que vous ne remarquez pas.

Etape 3

Recherche de votre mission

Identifier vos valeurs : Quelles sont les valeurs qui guident votre vie ? Penser à ce qui est vraiment important pour vous.

Penser à l'impact que vous souhaitez avoir sur le monde : En quoi aimeriez-vous contribuer à la société ou à la vie des autres ?

Etape 4

Alignement avec votre profession

Évaluer vos besoins financiers : Identifier le niveau de revenu dont vous avez besoin pour mener la vie que vous souhaitez.

Explorer les opportunités professionnelles : Rechercher les métiers qui pourraient combiner vos passions, compétences, valeurs et répondre à vos besoins financiers.

Etape 5

Trouver l'équilibre

Trouver des zones de convergence : Rechercher les intersections entre vos passions, compétences, valeurs et les opportunités professionnelles.

Affiner votre Ikigai : Essayer de réduire vos choix et trouver des domaines qui résonnent le plus avec votre essence.

Etape 6

Planification et actions

Définir vos objectifs : à court et à long terme basés sur votre Ikigai.

Élaborer un plan d'action : Identifier les étapes concrètes que vous pouvez prendre pour atteindre vos objectifs.

La vie évolue, et vos priorités peuvent changer. Revisiter régulièrement votre Ikigai pour vous assurer qu'il reste en phase avec votre vie actuelle.

Enjoy Life