

RELATION MANAGER-MANAGÉ

Pour embrasser le changement,
parlez bien-être



Pour embrasser le changement, parlez bien-être

Le changement a toujours été de la partie.

Seulement maintenant, il semble lui-même changer. Par rapport aux époques précédentes, nous vivons et travaillons dans un monde où les changements sont de plus en plus nombreux et fréquents. De quoi amplifier le sentiment d'incertitude.

Défini comme **changement perturbateur**, il a un impact bien plus important sur le travail que celui produit par les précédents types de changement.

“ Comme résultat [de ces changements perturbateurs], nous observons un écart croissant entre la quantité, le rythme et la complexité de ces changements et notre capacité à y faire face.

Professeur John Kotter, 2022

Accompagner vos collaborateurs en période de changement perturbateur

Dans ses conférences sur la psychologie du changement, le Dr Rachel Cubas-Wilkinson, responsable du pôle conseil de The Myers-Briggs Company aux États-Unis, évoque quatre facteurs qui ont une incidence sur notre capacité à changer :

- 1.** La peur de l'incertitude
- 2.** L'épuisement professionnel
- 3.** Les obstacles au bien-être
- 4.** La « change fatigue » ou fatigue du changement

Ce guide rapide s'attache à apporter sa pierre à l'édifice pour faire évoluer les mentalités au **sujet du 3^e facteur, celui qui touche au bien-être**.



L'importance de parler du bien-être

Une étude menée par The Myers-Briggs Company fait ressortir la relation entre le manager et le managé comme facteur ayant le plus d'impact sur le bien-être d'un employé.

Cela signifie que former les managers à considérer les éléments liés à la personne et à aborder le sujet de la santé mentale avec leurs collaborateurs a un **impact positif sans commune mesure sur le bien-être** (Bersin, 2021).

Parler avec vos collaborateurs de leur bien-être, c'est :

- Leur montrer que vous les considérez en tant que personne et en tant qu'employé
- Leur permettre de créer des conditions qui favorisent leur bien-être au travail
- Prévenir les facteurs pouvant nuire à leur bien-être au travail

Tout le monde n'aura pas forcément la même propension à parler de soi avec son manager. Mais ça n'est pas grave. Le principal est de leur montrer que vous vous souciez sincèrement de leur bien-être et que vous êtes là pour eux si besoin.

Voici quelques suggestions de la part de nos experts pour entamer une conversation sur le sujet en toute sécurité et dans un état d'esprit constructif.



Notre conseil : Se montrer bienveillant et ayant de l'intérêt pour la personne lorsqu'on aborde le sujet du bien-être est essentiel. Cela implique d'aller au-delà du simple « Comment vas-tu ? ». Des questions telles que : « Comment ça se passe au travail aujourd'hui/cette semaine ? » ou encore « Sur quel sujet/dossier as-tu pris plaisir à travailler aujourd'hui/cette semaine ? » ouvrent d'emblée à votre interlocuteur un espace d'expression plus vaste.



Quelques thèmes et questions pour amorcer la discussion :



Expériences professionnelles positives

Investiguez les aspects positifs de la journée/semaine.

« Quel a été le moment le plus marquant de ta journée/semaine ? »

« Qu'est-ce qui s'est bien passé et qu'est-ce qui a rendu le travail agréable pour toi ? »



Relations de soutien

Explorez les relations qui comptent au travail.

« Avec qui as-tu aimé travailler cette semaine ? »

« Comment ces personnes t'ont-elles aidé dans ton travail ? »

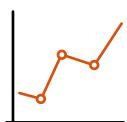


Talents et points forts

Aidez la personne à identifier la manière dont elle utilise ses points forts au travail.

« Lesquels de tes compétences, talents ou points forts utilises-tu en ce moment dans ton travail ? »

« De quoi as-tu besoin pour les exploiter au mieux dans ton travail ? »



Succès et accomplissements

Investiguez les domaines dans lesquels elle se sent accomplie.

« Qu'es-tu content d'avoir réalisé ou achevé cette semaine ? »

« Quel impact cela a sur la satisfaction dans ton poste ? »



Donner du sens au travail

Aidez-la à mettre le doigt ce qui apporte du sens à son travail.

« En quoi ce que tu fais t'aide-t-il et aide-t-il les autres ? »

« Qu'est-ce que cela leur apporte ou t'apporte à toi ? »





Toujours pas évident de vous lancer ?

Si entamer ces conversations vous semble délicat, ou si vos relations avec vos collaborateurs ne le permettent pas, il est généralement utile dans un premier temps, de faire appel à un dispositif permettant d'améliorer les relations et la communication, ce qui aidera ensuite à franchir ce cap. Voici ce que nous recommandons :

- 1. Modèle des besoins sociaux FIRO** - Il facilite le changement d'habitudes comportementales en décryptant les relations interpersonnelles au travail. Le rapport personnel FIRO illustre la façon dont une personne a tendance à se comporter envers les autres, et la façon dont elle veut que les autres se comportent envers elle. Ces informations aident à développer l'efficacité personnelle et la communication interpersonnelle, et ainsi désamorcer les problèmes et malentendus potentiels avec leurs collègues.
- 2. Série virtuelle MBTI® : « Mieux se connaître avec le MBTI® » et « Renforcer l'impact de sa communication »** - Communiquer efficacement est un attribut indissociable des équipes et organisations hautement performantes. Le premier atelier de cette série virtuelle initie les participants à la connaissance de soi, tout en leur permettant d'améliorer leur manière de collaborer avec les autres, grâce à une prise de conscience des différences de personnalité, de leurs modes de fonctionnement et apports dans l'équipe. La deuxième partie permet ensuite d'explorer et de comprendre la manière dont les préférences psychologiques réciproques influencent leur style de communication. Ils en ressortent avec une meilleure compréhension de ce qui se joue dans la communication et lors de la collaboration avec les autres, mais aussi avec des outils pour améliorer leur efficacité personnelle.



EN CONCLUSION :

Comment aider les autres à gagner en qualité de vie au travail ?

Gardez à l'esprit que parler du bien-être au travail ne vous rend pas responsable de tous les problèmes dont on vous fait part.

La chose la plus utile à faire lorsqu'un collaborateur ne va pas bien est d'abord de le **reconnaitre et de comprendre ce qui affecte son bien-être**. Cela permet ensuite d'identifier des moyens, des personnes ou professionnels de santé mentale, pour l'aider à faire face à la situation. **Prendre régulièrement de ses nouvelles** montre que vous y accordez de l'importance.

À quel rythme demander des nouvelles ?

Offrir un espace et des temps d'échange sur le bien-être à ses collaborateurs est essentiel. Ces temps peuvent conclure une **réunion ou un entretien annuel**, mais il peut être plus simple de le faire de manière moins formelle. Quelle serait selon vous la manière la plus pertinente d'échanger et de partager vos observations ?



À propos de The Myers-Briggs Company

Dans un monde en perpétuel mouvement, vos talents sont un atout – que ce soit au niveau professionnel ou personnel, lors de vos études ou tout au long de votre carrière. Votre succès et votre épanouissement ne dépendent pas uniquement de ce que vous savez et de ce que vous pouvez faire, ils reposent dans une plus grande mesure sur votre manière de construire vos relations et gérer vos interactions avec les autres.

En tant qu'expert de la personnalité, nous valorisons les individus et les accompagnons à devenir une meilleure version d'eux-mêmes en développant une meilleure connaissance de soi et des autres. Nous aidons des organisations de toutes tailles dans le monde entier à améliorer le travail en équipe et la collaboration, à développer leur leadership, à encourager la diversité et à relever les enjeux humains les plus complexes.

Certifiée B Corp, The Myers-Briggs Company est une force qui agit pour le progrès. Nous sommes reconnus en tant qu'experts dans l'évaluation et le développement des personnes, la formation et la psychologie du travail.

Forts d'une présence internationale, d'un réseau de partenaires et de consultants indépendants certifiés dans 115 pays, de produits traduits en 29 langues et d'une expérience avec 88 des sociétés faisant partie du Fortune 100, nous sommes prêts à vous accompagner vers le succès.

eu.themyersbriggs.com

