



PROSPÉRER
MALGRÉ
L'INCERTITUDE

Aider les leaders à motiver
et engager leur équipes



Contextes économiques fragiles, avancées technologiques, demandes du marché en constante évolution : l'incertitude est omniprésente en ces temps de plus en plus imprévisibles. Afin de rester compétitives, les organisations doivent s'adapter rapidement, ce qui entraîne des changements dans les fonctions et les responsabilités et nécessite une grande agilité de la part des collaborateurs pour pouvoir suivre le rythme.

L'incertitude affecte les collaborateurs de différentes façons. Si certains y voient une chance de saisir de nouvelles opportunités et de repousser leurs limites, d'autres peuvent ressentir une certaine pression, une perte de contrôle et un sentiment général d'anxiété. Ce sentiment entraîne baisse de motivation et stress et, s'il n'est pas traité de manière efficace et productive, finit par nuire à l'efficacité et au bien-être de l'équipe.

Les conséquences de cette incertitude ont mis en évidence l'importance cruciale d'un leadership efficace pour garantir les performances des collaborateurs et leur bien-être. Nos recherches montrent que les leaders peuvent avoir un impact majeur sur la façon dont les équipes et les personnes réagissent au changement. Ce guide propose une réflexion sur la façon dont ils peuvent aider et encourager leurs équipes à accueillir le changement et à grandir malgré l'incertitude.

Tout commence par l'identité

Pour diriger en période de changements constants et d'incertitude, les leaders doivent faire preuve de résilience, de compassion, de focus et d'agilité. Ces qualités sortent du cadre traditionnel des compétences et outils de leadership opérationnel ; elles sont ancrées dans l'identité des leaders en tant que personne, dans leurs valeurs fondamentales et dans ce qu'ils représentent en tant que leaders. Ce socle d'authenticité est essentiel pour manager en renforçant la confiance et l'engagement des autres. L'identité, les valeurs et l'objectif d'un leader façonnent son style de leadership. Les questions du type « **Pourquoi souhaitez-vous être un leader ? Comment voulez-vous manager ? Quel impact voulez-vous avoir sur les autres ?** » peuvent servir de fil conducteur pour les principes et les actions d'un leader. En managant en phase avec son identité, ou avec soi-même, vos leaders peuvent relever n'importe quel défi au service de l'objectif attendu.

Tout cela est soutenu par l'intelligence émotionnelle

L'intelligence émotionnelle constitue le lien entre l'identité et les performances : la conscience de soi, des autres et du contexte. Elle permet également de consciemment prêter attention au ressenti des autres, d'adapter son comportement en conséquence et d'intégrer cette dimension à son style de leadership.

Les collaborateurs ressentent naturellement une certaine préoccupation, une inquiétude, un stress et/ou une anxiété face à des situations incertaines, ambiguës et difficiles. Et un manque d'intelligence émotionnelle de la part d'un leader peut entraîner sa chute. L'intelligence émotionnelle est fondamentale pour accompagner les équipes à travers les changements et les aider à faire preuve de résilience. En même temps, les leaders eux-mêmes ne sont pas à l'abri du stress et de la pression. Un niveau d'intelligence émotionnelle élevé permet aux leaders de gérer leurs propres émotions avec efficacité et d'offrir une stabilité à leurs équipes.



Elle s'exerce par le biais de six qualités de leadership essentielles

Les leaders se doivent de conduire le changement et de faire évoluer les équipes vers un futur sous le signe d'une réussite durable. Les perturbations et les embuches sont fréquentes, c'est pourquoi ils doivent être capables d'adapter les objectifs et la façon de les atteindre de manière stratégique, tout en engageant leurs équipes. Cette tâche représente un véritable défi. Les recherches récentes menées par Talogy ont mis en évidence une approche précise permettant de maîtriser cet aspect.



Esprit agile

Regarder vers l'avenir et être toujours prêt-e à rectifier le tir

L'environnement économique actuel est marqué par des changements constants, rapides et souvent inattendus. De ce fait, les leaders doivent faire preuve d'un esprit agile pour anticiper les changements, gérer l'ambiguïté et la complexité et ajuster leur trajectoire. En pensant de façon créative et en encourageant activement l'innovation, les leaders peuvent prendre des décisions proactives en vue de leur réussite future.

Conseil de leadership : Pour favoriser leur agilité, les leaders doivent faire preuve de curiosité, s'informer en permanence de ce qui se fait dans l'autres secteurs que les leurs afin de récolter des points de vue et des informations divers, et mettre en perspective leurs propres hypothèses et croyances.



Approche motivante

Il n'est pas nécessaire d'avoir toutes les réponses

Il est essentiel d'impliquer les personnes dans la façon dont le changement sera mis en place. L'une des meilleures façons de motiver une équipe est de lui accorder l'autonomie nécessaire pour lui permettre de choisir la meilleure approche en vue de concrétiser la vision et les objectifs. En tant que leader, vous devez impérativement prendre conscience que vous n'avez pas besoin d'avoir toutes les réponses et que votre équipe est à-même de mieux comprendre la façon dont elle peut contribuer efficacement à l'objectif global. Encourager une communication ouverte et une prise de décision collaborative peut aboutir à de meilleurs résultats et stimuler la motivation intrinsèque des membres de l'équipe.

Conseil de leadership : Les leaders doivent apprendre à lâcher prise. Ils doivent montrer aux membres de l'équipe qu'ils croient en eux, leur poser des questions pour comprendre leurs préoccupations et leur fournir les outils et l'accompagnement nécessaires à leur réussite.

LES LEADERS CAPABLES DE S'APPROPRIER ET D'EXPLOITER AVEC FLEXIBILITÉ LES SIX QUALITÉS DE LEADERSHIP ESSENTIELLES SONT SUSCEPTIBLES DE MAINTENIR LEUR EFFICACITÉ, LEUR ORIENTATION VERS L'AVENIR ET LEUR ÉQUILIBRE, QUELS QUE SOIENT LES DÉFIS AUXQUELS ILS SONT CONFRONTÉS, POUR AIDER LEURS ÉQUIPES À PROSPÉRER.



Objectif motivant

Dire le « pourquoi »

Le changement et l'incertitude peuvent être intimidants, et susciter confusion et désorientation chez ceux qui y sont confrontés. C'est pourquoi il est important d'expliquer ce qui motive ce changement. S'ils comprennent les raisons du changement et partagent la même vision de l'avenir, les collaborateurs développent un sentiment de sens et de but. Il incombe aux leaders de les aider à comprendre ce qui motive le changement, de leur fournir un but précis ainsi que des objectifs concis, afin de fédérer leurs équipes et les impliquer pleinement.

Conseil de leadership : Pour assurer l'alignement sur l'objectif, les leaders doivent communiquer régulièrement les raisons du changement à leurs équipes via des canaux multiples et établir un lien entre les activités quotidiennes et leur mission et objectifs, deux aspects qui apportent de la clarté et contribuent à maintenir l'engagement et la cohésion des collaborateurs.



Maintenir la dynamique

Continuer à mener les autres dans la bonne direction

En période d'incertitude, la dynamique peut faire ou défaire une équipe. Elle exige de l'équipe de mettre en œuvre des solutions rapidement et de fournir des résultats, tout en s'adaptant avec flexibilité à l'évolution de la situation. Pour y parvenir, les leaders doivent renforcer la dynamique en mettant clairement l'accent sur les objectifs et les priorités, en responsabilisant et en supprimant les obstacles à la progression de l'équipe au rythme attendu.

Conseil de leadership : Les meilleurs leaders communiquent régulièrement sur les priorités majeures et les progrès accomplis pour garantir que tous les membres de l'équipe sont en phase et travaillent à l'atteinte des objectifs communs.



Relation authentique

Les personnes comptent tout autant que les résultats

Le changement peut souvent être une expérience stressante, amenant les collaborateurs à chercher un soutien émotionnel et opérationnel auprès de leurs leaders. L'obtention de résultats ne doit jamais se faire aux dépens des équipes, car le bien-être des collaborateurs est directement lié aux performances de l'organisation. Négliger le suivi et la gestion du bien-être des collaborateurs peut avoir pour conséquence une faible rétention, une fuite des connaissances et une augmentation des coûts de recrutement de nouveaux talents. Prenez soin de vos collaborateurs, car ils sont la clé de la réussite de l'organisation.

Conseil de leadership : Assurez-vous que les leaders privilégient le bien-être des équipes pendant les périodes difficiles, en demandant régulièrement aux collaborateurs comment ils se sentent et en faisant preuve d'une attention et d'un soutien sincères en cas de besoin.



Présence constante

Être le leader sur lequel les autres peuvent compter

Il n'est pas rare que les leaders subissent leur propre part de pression et de stress lors des changements. Néanmoins, les périodes de changement sont aussi celles où l'équipe se tourne vers eux pour connaître leurs réponses aux défis à relever. Il est essentiel que les leaders maintiennent une présence constante et un ton égal. La résilience est la clé : les leaders doivent être prêts à se relever après des revers inattendus et à rester positifs et axés sur les solutions face à l'incertitude.

Conseil de leadership : La capacité à rester calme et posé-e dans les périodes difficiles peut grandement contribuer à fixer le cap auprès de l'équipe et à assurer une certaine stabilité au cœur de la tempête. Si vous vous sentez anxieux-se ou dépassé-e par la situation, respirez profondément ou prenez du recul et recentrez-vous avant de réagir.

Points essentiels à retenir

Un leadership efficace en période de changements constants exige une pratique et une flexibilité continues. Voici quelques points essentiels sur lesquels les leaders peuvent s'appuyer pour y parvenir.

- Le leadership commence par l'**identité et l'intelligence émotionnelle**. En tant que leaders, vous devez prendre conscience de qui vous êtes et des raisons qui vous animent. Pour entretenir de bonnes relations avec les autres, vous devez être capable de gérer vos propres émotions.
- L'**intelligence émotionnelle** est un aspect essentiel du leadership efficace. **Une conscience approfondie de soi, de son équipe et du contexte**, associée à la capacité d'ajuster ses actions en conséquence, sera pour vous une aide considérable pour guider l'équipe à travers les changements et l'adversité.
- Quelle que soit l'évolution du monde extérieur, les leaders restent efficaces en manquant de l'intérieur **et en se concentrant sur leurs valeurs fondamentales**. C'est le seul moyen d'assurer l'alignement permanent des décisions avec les principes lorsque les situations sont ambiguës et évoluent rapidement.
- La flexibilité est essentielle. Évaluer le contexte avec précision, comprendre ce que la situation exige et capitaliser sur la qualité adéquate au moment opportun. En d'autres termes, **la prise de conscience et l'équilibre sont essentiels** pour gérer les perturbations et parvenir à la stabilité et à la réussite.

Nous sommes là pour vous aider

Chez Talogy, nous sommes à l'écoute de vos besoins. Nos experts élaborent des solutions pour aider votre organisation à développer des leaders performants qui mobilisent et motivent leurs équipes en période d'incertitude.

Talogy c'est le juste équilibre entre **la psychologie** et **la technologie**, en partenariat avec vous de A à Z.

Vous souhaitez en savoir plus sur comment Talogy peut vous aider à développer vos leaders pour constituer et animer les meilleures équipes ? Découvrez nos solutions de leadership et discutons-en ensemble.