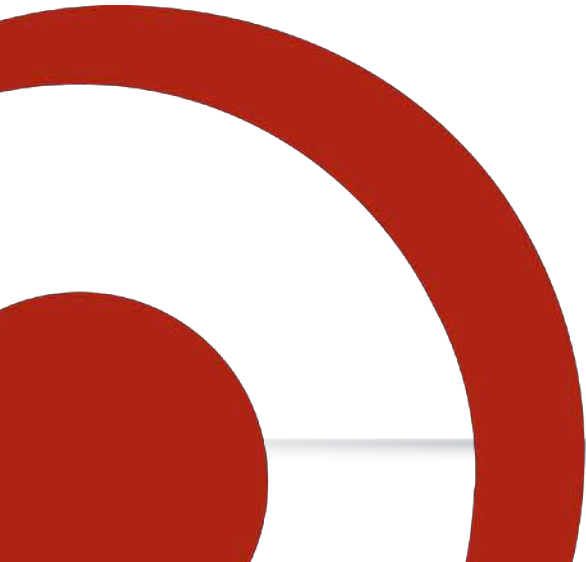


S E R E N I T Y I N T H E F A C E O F C H A N G E



Dirigeants & Partenaires

SERENITY IN THE FACE OF CHANGE



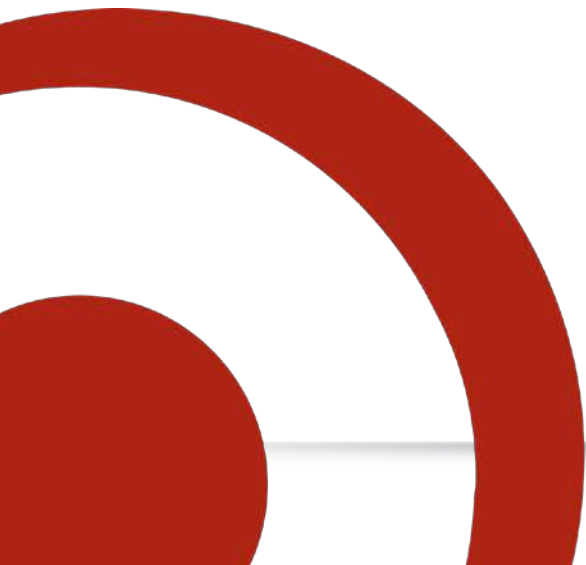
Dirigeants & Partenaires

Comment assurer la fluidité et l'efficacité de l'équipe de direction dans une période de crise ?

Véronique LELEU et Béatrice BACCONNET

*Associate Partners
Dirigeants & Partenaires*

11 juin 2020



Dirigeants & Partenaires

Notre métier

Accompagner les dirigeants aux moments clé de leur stratégie de carrière et de leur parcours professionnel

Notre équipe

Composée de consultants, *senior executive coaches* certifiés, combinant une **grande pratique de l'accompagnement individuel** et de groupe à une **solide expérience managériale en entreprise**

Nos domaines d'intervention

- Coaching de dirigeants
- Outplacement de dirigeants

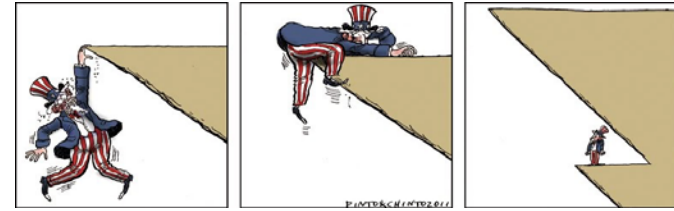
Crise et gestion de crise



- ❑ **Crise = phase très sensible de la vie d'une organisation**
 - Survient brusquement et déstabilise toute l'organisation
 - **S'accompagne d'une forte charge émotionnelle**
 - Remet en cause un équilibre considéré comme acquis

- ❑ **Gestion de crise = protéger, réduire la gravité de l'événement**
 - Un cadre organisationnel dédié : comité de crise (CODIR + experts)
 - Les maîtres mots : Information - Coordination - Communication - Décision
 - Des rôles et responsabilités définis pour agir en mode analyse /action /réaction
 - Le **reflet de décisions humaines** dans un moment d'incertitude et de stress

Chronologie d'une crise



□ Gestion de l'urgence \Leftrightarrow courage et humanité

- Jongler entre vitesse de réaction/décision et prise de recul,
- Communiquer avec clarté et justesse, assertivité et humilité
- Garder le cap avec le souci permanent du collectif

□ Redémarrage et relance \Leftrightarrow densité et authenticité

- Prise de recul et recentrage pour organiser et piloter la reprise
- Communication et proximité : rassurer, donner envie, mobiliser, épauler
- Enjeu de cohésion sociale : embarquer le collectif

□ Rebond et projection \Leftrightarrow vision et intelligence collective

- Mobiliser autour d'un projet clairement communiqué et partagé
- Rapprocher les regards, organiser les retours d'expérience
- Faire de l'entreprise une organisation apprenante

Soft Skills de crise



☐ L'écoute

- Pour créer des relations de confiance et prévenir les doutes et les baisses de motivation

☐ L'adaptabilité

- Pour faire face aux situations instables avec souplesse et flexibilité, agilité et résilience

☐ La confiance

- Pour mobiliser et inspirer, se dépasser et entraîner les autres à faire de même
- Pour favoriser la délégation, la confiance, la responsabilisation, la prise d'initiative

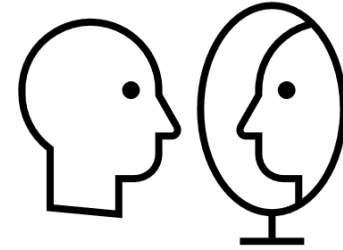
☐ La créativité

- Pour concevoir des solutions innovantes, encourager l'audace et visualiser l'après-crise

☐ L'intelligence émotionnelle

- Pour agir avec discernement, favoriser l'entraide, prévenir et débloquer des tensions

Bien se connaître



☐ **Soi même**

- Repérer, identifier, nommer ce qui nous fait agir
- Avec ses forces et ses points de vigilance

☐ **Comprendre le mode de fonctionnement des autres**

- L'accepter et l'utiliser de manière constructive
- Equilibrer le processus de décision en comblant les lacunes l'un de l'autre

☐ **Facteur de développement**

- Mieux on se connaît, plus on peut se développer sur son opposé
- L'intelligence de soi conduit à l'intelligence de l'autre

☐ **Encourager la complémentarité vs l'incompréhension**

- Avoir un référentiel commun
- (exemple INTJ/ESFP)

Comprendre le fonctionnement sous stress

□ Premier degré de stress

- Exagération du mode de fonctionnement habituel
- Des points forts se transforment en faiblesse
- Abandon des aspects de personnalité qui assurent habituellement un équilibre

□ Stress sévère

- Basculement vers des modes de fonctionnement inhabituels opposés
- Exemples INTJ/ESFP

□ Le risque de projections négatives et de jugements

- Qui entraîne un blocage contre productif dans la relation

Qualité de la relation et confiance

Le sentiment d'appartenance à l'équipe

- Y trouver chacun sa place
- Pouvoir exprimer son rôle naturel et des fonctions habituellement moins sollicitées

Solidarité et coopération

- Se sentir soutenu, compris dans ses difficultés, ses craintes
- Qui favorisent la souplesse, la collaboration et la contribution collective

Ressourcement

- L'équipe permet de recharger les batteries
- De redonner de l'énergie et de la motivation



DRH et gestion de crise



❑ Singularité du rôle

- Engagé pour ses responsabilités propres, droit du travail
- Rôle spécifique de facilitation du codir, contribue à fluidifier la relation
- Il est à la fois dans l'équipe et à côté de l'équipe

❑ Coaching du CEO lui même

- Effet miroir, aide à la réflexion, langage de vérité
- Facilite la remontée d'informations, alerte sur situations particulières

❑ Développement des autres membres du Codir

- Garant de la prise en compte de la dimension humaine vs business
- Fait évoluer le style de leadership, propose des animations innovantes
- Donne des conseils, propose des formations, coachings

Crise, opportunité de progrès



Le Yin et le Yang

- Des risques mais aussi des opportunités à saisir...

Un levier d'évolution vers plus de force et de résilience

- Faire de la crise un catalyseur de l'accélération des transformations de l'organisation
- Savoir se remettre en question et se réinventer en capitalisant sur les bonnes pratiques

Une expérience mémorable marquante

- Plus c'est difficile et plus c'est gratifiant, vécu commun
- Renforcer la cohésion de ses équipes et la confiance de son écosystème

Paris

Leaders' Eight - 8, rue de Presbourg
75116 PARIS
Tél. +33 (0)1 58 22 23 80

Lyon

5, cours Franklin Roosevelt
69006 LYON
Tél. +33 (0)4 37 51 19 80

vleleu@dirigeantsetpartenaires.fr
bbacconnet@dirigeantsetpartenaires.fr

www.dirigeantsetpartenaires.fr