

Conseils pour soutenir le personnel

En période de volatilité et d'incertitude

L'incertitude liée au financement, aux contrats et à la sécurité de l'emploi peut être une source de stress importante pour le personnel.

La manière dont une organisation et ses dirigeants réagissent et communiquent en période d'incertitude joue un rôle crucial dans la confiance et la stabilité des employés.

Reconnaître les préoccupations et adopter un leadership clair et constant permet au personnel de mieux faire face à l'incertitude, avec une plus grande résilience

Cette ressource offre des conseils aux managers pour soutenir le personnel, maintenir le moral et promouvoir le bien-être en période de volatilité sur le lieu de travail.

- **Reconnaître l'impact** : L'incertitude génère du stress et de l'anxiété. Même en l'absence de réponses claires, reconnaissez ce qui se passe et comment cela pourrait affecter votre équipe.
- **Communiquez clairement et honnêtement** : Partagez ce que vous savez - et ce que vous ne savez pas - même en l'absence de mises à jour. Soyez transparent et informez votre équipe que vous les tiendrez au courant dès que vous serez en mesure de le faire.
- **Effectuez des suivis réguliers et apportez du soutien** : Planifiez des check-ins courts, validez les préoccupations et écoutez sans essayer de "régler" la situation. Parfois, une simple phrase comme "C'est vraiment difficile, et je comprends pourquoi c'est stressant" peut vraiment aider.
- **Offrez de la flexibilité et réduisez la pression** : le personnel peut avoir besoin de temps pour gérer l'incertitude. Reportez les tâches non urgentes et réduisez la pression liée au travail lorsque cela est possible.
- **Encouragez les soins personnels et le soutien entre pairs** : Encouragez les pauses régulières, l'établissement de routines structurées et les connexions entre collègues. Partagez des ressources et les coordonnées des services de soutien, et montrez l'exemple en pratiquant de bons gestes de soin de soi.
- **Dirigez avec calme et clarté** : Votre équipe s'inspire de vous. Restez calme et bienveillant. Si vous vous sentez submergé, recentrez-vous avant de vous adresser au personnel. En cas d'incertitude, il est tout à fait acceptable de dire : "Je n'ai pas encore de nouvelles pour le moment, mais je partagerai dès que j'en aurai".
- **Rappelez-vous que les gens réagissent différemment** : Les membres du personnel réagiront de différentes manières : par frustration, en se retirant, en cherchant de mises à jour constantes ou en voulant agir immédiatement. Abordez chacun avec flexibilité et empathie, en reconnaissant que leurs besoins et réactions peuvent évoluer avec le temps.
- **Aidez le personnel à se concentrer sur ce qu'il peut faire** : Orientez les membres de l'équipe vers des tâches qui apportent de la valeur indépendamment des décisions de financement futures, telles que l'amélioration des processus, la documentation ou le développement professionnel. Restez proactif peut réduire le stress et favoriser un sentiment de contrôle.

