

PLAN D'ACTION EXPRESS

Les essentiels du leadership

3 clés directement actionnables pour
composer, sans stress, avec le manque
d'implication d'un(e) salarié(e)





Introduction

En tant que dirigeant(e), vous avez sans doute déjà été confronté(e) à une situation où un collaborateur semble manquer d'implication.

Ces moments peuvent rapidement devenir source de frustration, voire de tensions, au sein de votre équipe.

Pourtant, avant de tirer des conclusions hâtives, il est essentiel de comprendre les véritables raisons de ce comportement.

Cet eBook vous offre trois clés directement actionnables pour gérer ces situations de manière constructive.

Que vous dirigiez une petite équipe ou une entreprise en pleine croissance, ces stratégies vous aideront à transformer un blocage en opportunité d'amélioration.

01 Evitez les suppositions

Présumer des intentions d'un collaborateur est l'une des erreurs les plus courantes et des plus destructrices. Ces suppositions peuvent miner la confiance, créer des malentendus et nuire à l'harmonie de votre équipe. En mettant de cotés vos jugements automatiques, vous ouvrez la voie vers une communication authentique et une posture de leader constructive.

Il est en effet facile de tomber dans le piège des préjugés :

- *"S'il ne fait pas d'effort, c'est qu'il est fainéant."*
- *"Il se fiche de son travail."*

Ces raccourcis mentaux, bien que compréhensibles, mènent souvent à des malentendus et à des actions contre-productives.

Avant de réagir à chaud, adoptez une posture neutre et évaluez objectivement la situation.

Les erreurs à éviter : 

- Baser vos jugements uniquement sur vos perceptions sans recueillir de faits.
- Discuter de la situation avec d'autres sans aborder le sujet directement avec le collaborateur concerné.
- Étouffer le problème, espérant qu'il se résoudra seul.

Un exemple de posture constructive dans cette situation:

Prenez du recul, observez le comportement et demandez vous:

- Ce collaborateur a-t-il toujours agit de cette manière ou s'agit-il d'un changement récent ?
- Ce manque d'implication est-il spécifique à certaines tâches ou général ?

02 Se poser les bonnes questions

Plutôt que de chercher un coupable, prenez de la hauteur et cherchez à comprendre d'abord les raisons profondes qui peuvent expliquer ce comportement.

Bonnes pratiques: 

1. Sait-il comment faire ?

Est-il possible que ce collaborateur manque de compétences ou de connaissances pour accomplir ses missions ?

Si oui, identifiez des solutions :

- Formation ciblée.
- Mise à disposition d'outils ou de ressources complémentaires.

2. Peut-il réaliser sa mission ?

Parfois, le problème vient des contraintes externes :

- Les processus actuels sont-ils trop complexes ou inefficaces ?
- Les délais sont-ils réalistes ?

3. Veut-il s'améliorer ?

Une perte de motivation peut avoir des causes variées :

- Problèmes personnels.
- Manque de reconnaissance ou d'intégration dans l'équipe.

4. L'entreprise a-t-elle une part de responsabilité ?

Reconsidérez les attentes : sont-elles raisonnables et clairement exprimées ?

La personne sait-elle précisément ce que vous attendez d'elle ?

Résumez en une phrase votre attente vis à vis d'elle. Gardez à l'esprit que si ce n'est pas clair pour vous, ça ne le sera pas pour elle.

03 Recadrer de manière constructive

Une fois votre diagnostic posé, l'étape suivante consiste à engager une conversation avec le collaborateur.

L'objectif ici n'est pas de le sanctionner ou d'envenimer la situation, mais plutôt, à ce stade, de trouver des solutions ensemble.

Etape 1: Clarifier et définir les objectifs de l'entretien.

L'intention que vous définissez vous permettra d'adapter votre posture et de savoir exactement où vous allez.

A ce stade, il s'agira principalement de:

- Identifier les blocages.
- Rétablir une dynamique positive.
- Proposer des ajustements concrets et responsabiliser votre collaborateur quant à cette situation.

Etape 2: Planifier l'entrevue et inviter le collaborateur à cette discussion.

Il ne s'agit pas ici de faire de cet acte managérial, une discussion "d'entre deux portes". Voici un exemple de formulation: *"Tu sais à quel point j'apprécie ton professionnalisme, c'est la raison pour laquelle je voulais te faire part d'un point qui me dérange et pour lequel je souhaiterais que nous puissions trouver une solution. Je te propose que nous nous entretenions cet après-midi 15h00"*

Etape 3: Préparer et structurer l'entretien.

Afin de recadrer de manière constructive vous pouvez utiliser la méthode DEEP. Cette méthode, détaillée ci après, vous permettra de construire un discours structuré et d'adopter une posture assertive et intentionnelle.

03

Recadrer de manière constructive

Voici comment procéder:

1. **Décrire la situation** et énoncez les faits objectifs et sans jugement en rappelant l'objectif et les conséquences qu'entraînent la situation que vous constatez. Par exemple: *"J'ai remarqué que les dernières livraisons étaient hors délai."*

2. **Exprimer l'émotion ressentie ainsi que l'impact de la situation.** Il est préférable ici d'exprimer votre ressenti de manière verbale et avec calme. Ceci nécessite une bonne gestion émotionnelle. Pour vous y aider, distinguez dans votre esprit, la personne de son comportement et exprimez-vous en "je". Par exemple: *"Cela crée des tensions avec nos clients et je suis gêné(e) par ces dysfonctionnements."*

3. **Exprimer les besoins** dans l'intérêt du collectif du bon fonctionnement de l'entreprise.

Par exemple: *"J'ai besoin de comprendre ce qu'il se passe afin que cette situation puisse s'améliorer. La satisfaction client est notre priorité et les résultats actuels ne sont pas acceptables. J'aimerais avoir ton ressenti et ton avis éclairé sur cette situation"*.

4. **Planifier un point d'étape** pour évaluer les progrès et obtenir l'engagement de votre collaborateur.

- *Comment pouvons-nous nous assurer que cela ne se reproduise plus ?*
- *Comment souhaitez-tu procéder pour résoudre cette problématique?*
- *Quelles sont les premières solutions/étapes que tu entrevois pour que cette situation s'améliore?*

Durant cette étape, responsabiliser votre collaborateur est essentiel. Demandez-lui sous quel délai il s'engage. Remerciez-le et rappelez lui la confiance que vous lui portez dans sa capacité à réagir.

Pour finir

Composer avec un collaborateur en difficulté demande une approche équilibrée entre empathie et fermeté. En appliquant ces trois clés, vous transformerez une situation potentiellement conflictuelle en une opportunité d'amélioration, non seulement pour votre collaborateur, mais aussi pour l'ensemble de votre équipe.

Un leadership efficace repose sur votre responsabilité et votre capacité à communiquer avec impact et à inspirer vos équipes, même dans les situations difficiles.

Vous souhaitez aller plus loin dans le développement de votre posture de dirigeant(e) et dans vos compétences en communication ?

Découvrez l'Académie SpeakEasy, l'espace ultime pour renforcer votre posture de dirigeant(e), développer un leadership inspirant et apprendre à communiquer avec aisance et assurance en toutes circonstances.

Ensemble, voyons comment transformer vos compétences en communication comme votre plus grand atout stratégique.

Réservez immédiatement votre rendez-vous **ICI** pour discuter de vos besoins et découvrir comment je peux vous accompagner.

Audacieusement vôtre,



Plus d'informations ici:

Nos sites internet

www.speakeasyacademie.com

www.holia-developpement.fr



Retrouvons-nous sur LinkedIn

F a i s o n s c o n n a i s s a n c e

SANDY CELLIER

Avec plus de 20 ans d'expérience en tant que DRH, consultante, et formatrice en management, communication et ressources humaines, j'ai accompagné des centaines de dirigeants et managers à relever leurs défis relationnels, renforcer leur posture et atteindre leurs objectifs stratégiques. Egalement coach et mentor certifiée, j'associe des approches pragmatiques et personnalisées pour transformer les compétences en leadership et communication en véritables leviers de réussite.

Collaborant régulièrement avec les médias, je mets mon expertise au service de dirigeant(e)s ambitieux(ses) et visionnaires, désireux(ses) de développer un impact authentique et inspirant, tout en naviguant avec confiance dans les environnements les plus exigeants.



Plus d'informations sur nos services

www.academiespeakeasy.com

www.holia-developpement.fr



[Retrouvons nous sur LinkedIn](#)



[Prendre RDV](#)



contact@holia-developpement.fr

SPEAKEASY[©]

ACADÉMIE

PARLEZ SANS PEUR

AMPLIFIEZ VOTRE IMPACT, VOTRE LEADERSHIP ET VOS AFFAIRES

L'espace ultime pour BÂTIR VOTRE CONFIANCE
et maîtriser l'art de la COMMUNICATION.



Coaching Individuel
et Personnalisé



Cours Online
Professionnels



Training Collectif
Mensuel - Mastermind

Pourquoi rejoindre SPEAKEASY Académie?

- **Gagnez en assurance à chaque prise de parole:**

Quelles que soient les circonstances de votre prise de parole (réunion, face caméra, interview, conférence, événement, ...) apprenez à vous exprimer avec clarté et assurance en incarnant une posture de leader confiant.

- **Créez une présence qui attire et inspire:**

Développez une posture confiante qui reflète une crédibilité immédiate, renforçant vos relations professionnelles et positionnant votre aisance à communiquer comme un levier stratégique pour votre équipe et vos affaires.

- **Accédez à un apprentissage sur-mesure et flexible:**

Que vous préférerez un accompagnement individuel, des formations en ligne ou des groupes Mastermind, SpeakEasy Académie propose des formats adaptés à vos besoins pour progresser à votre rythme.

Devenez un(e) leader confiant(e) et inspirant(e) en toutes circonstances

- Surmontez votre anxiété à prendre la parole publiquement
- Améliorez vos relations professionnelles et vos échanges stratégiques.
- Renforcez votre assurance et votre charisme naturel pour inspirer votre équipe, vos clients, vos partenaires.

[REJOINDRE L'ACADÉMIE](#)

RÉSERVEZ VOTRE APPEL (GRATUIT)

Un rendez-vous gratuit et personnalisé de 30'
pour discuter de vos besoins et découvrir
comment nous pouvons vous accompagner.

[Cliquez-ici](#)