

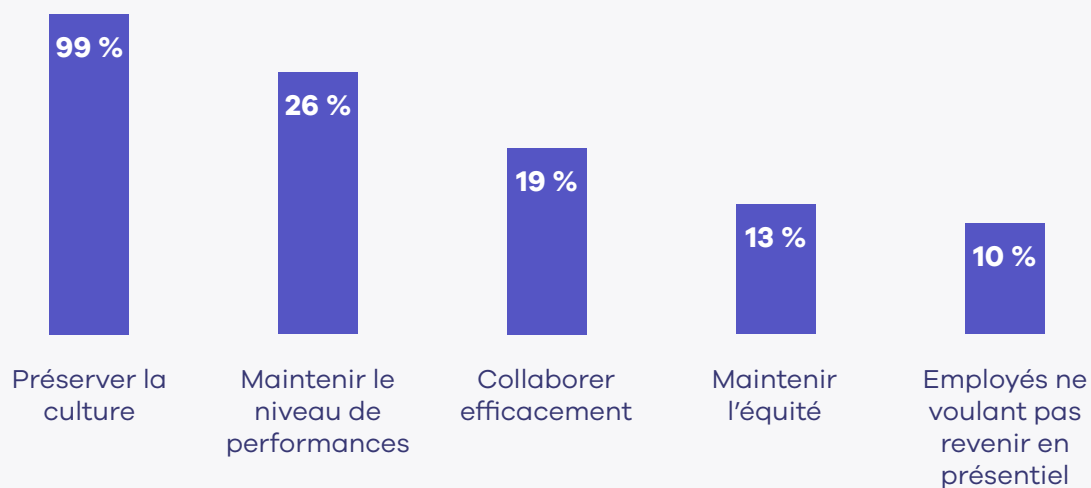
Comment s'épanouir en période d'incertitude



Personne n'aime être dans l'incertitude, encore moins lorsqu'elle touche à la sphère professionnelle.

L'impact de la crise sanitaire mondiale de 2020 en est un excellent exemple. Non seulement les événements récents ont semé le doute sur l'avenir des salariés, mais ils ont également bouleversé la gestion et les processus de transformation de l'entreprise à tous les niveaux. La crise a totalement modifié l'environnement de travail, laissant les employés dans le flou quant à la préservation de la culture de leur entreprise et sans savoir « comment » ni « où » ils allaient désormais travailler.

Principales préoccupations des employeurs concernant leur futur lieu de travail sur site / à distance / hybride :



Source : Deloitte, 2021

S'il est une chose que ces quelques dernières années nous ont montrée, c'est que les travailleurs ont besoin d'un cadre professionnel rassurant. Cela comprend, entre autres : **la sécurité du travail, la flexibilité ainsi que le développement personnel et professionnel.** Il est essentiel de comprendre vos collaborateurs afin de les manager efficacement et de les aider à s'épanouir. Lorsque les personnes sont capables de s'adapter au changement, elles relèvent plus aisément les challenges en tirant des leçons du passé.

Le sentiment de doute individuel influence l'incertitude collective causant des répercussions sur les équipes et l'activité de l'entreprise. Cependant, il est possible de dépasser l'incertitude grâce à des solutions adaptées. Le coaching digital est un outil flexible qui permet d'accompagner de façon personnalisée vos collaborateurs durant ces périodes de transition.

Le saviez-vous ?

- **Un tiers** des employés préfère travailler pour une entreprise qui prend ses responsabilités vis-à-vis de toutes les parties prenantes.
- **La moitié** des employés souhaite travailler pour une entreprise qui récompense la prise de responsabilités.
- **49 %** préfèrent une entreprise qui protège la santé de ses collaborateurs et leur bien-être financier.

Source : Mercer, 2021

L'impact de l'incertitude sur la productivité

Ne pas savoir de quoi sera fait demain est épuisant d'un point de vue émotionnel et c'est l'une des principales causes de stress. Pour faire face à l'incertitude, notre cerveau doit mobiliser un surcroît d'énergie nerveuse, ce qui nous déconnecte du moment présent. Avec pour résultat une diminution de notre mémoire et, de manière générale, un impact sur nos performances. (Oxford Leadership, 2019).



Effets psychologiques

- Anxiété
- Pessimisme
- Dépression



Incidence sur le travail

- Impatience et baisse d'attention pour les détails
- Augmentation des partis pris et des jugements de valeur
- Temps de réaction plus longs, plus de congés de maladie et de démissions

Eviter les répercussions sur l'activité

En périodes d'incertitude, il est important pour les dirigeants de veiller à la productivité et à la performance de l'entreprise. Selon une étude réalisée en 2019 à la demande de The Sage Group, au cours des mois ayant précédé la crise, les pertes de productivité dues à des stratégies et à une exécution inefficaces auraient coûté **294 milliards d'euros de manque à gagner** aux entreprises pour cette même année seulement. Cette étude révèle aussi différents points de vigilance :

- Les managers passent trop de temps à exécuter des tâches administratives.
- Les managers doivent en savoir plus sur la disponibilité de solutions digitales.
- Les entreprises investissent trop peu dans les outils digitaux et dans la formation nécessaire aux employés pour exploiter ces solutions.

Source : The Sage Group, 2019



Que disent les PDG ?

- 74 %** des PDG sont préoccupés par le manque de formation concernant les compétences clés du manager.
- 52 %** des PDG se font beaucoup de souci quant à la croissance de leur entreprise en raison des difficultés liées à la pandémie.
- 49 %** des PDG envisagent d'augmenter leurs investissements dans la transformation digitale.
- 36 %** des PDG misent sur la productivité via l'automatisation et les technologies, soit une augmentation de 124 % par rapport à 2016.



Que disent les employés ?

- 77 %** des employés sont prêts à acquérir de nouvelles compétences.
- 72 %** des employés souhaitent un modèle de travail mixte, à distance et en présentiel.
- 48 %** des employés sont convaincus que les méthodes de travail traditionnelles vont disparaître pour des méthodes plus agiles.
- 39 %** des employés pensent que leur travail sera obsolète dans les cinq ans.

Source : PwC Global CEO Survey, 2021 & PwC Hopes and Fears, 2021

Rétablir la confiance

La perte de confiance dans l'employeur est souvent le résultat d'une mauvaise communication et direction de la part des cadres supérieurs. Plus vous êtes honnête et transparent vis-à-vis de vos collaborateurs, meilleurs seront les résultats. On remarque que les organisations ayant su créer une culture d'entreprise favorisant la collaboration, la productivité et la rétention des talents, bénéficient d'une plus forte confiance de leurs salariés.



Employés dans les entreprises à forte confiance

- 106 %** des employés ont davantage d'énergie pour leur travail.
- 76 %** des employés sont plus investis.
- 74 %** des employés se sentent moins stressés.
- 29 %** des employés sont plus satisfaits de leur vie.
- 40 %** des employés souffrent moins de burn-out.
- 13 %** des employés prennent moins de congés de maladie.

Source : Harvard Business Review, 2017

Renforcer la résilience de l'entreprise

Bien souvent, la conduite du changement se concentre davantage sur les chiffres et la stratégie, en oubliant de considérer l'humain. La perte des talents, ou l'incapacité à pouvoir mettre à profit leurs compétences, est un frein supplémentaire à la gestion des situations inhabituelles et à la poursuite des objectifs de l'entreprise. Aussi sont-elles de plus en plus nombreuses à proposer proactivement le coaching. Le coaching permet au personnel d'être plus productif, résilient et, surtout, **il aide à découvrir la raison d'être de chacun par temps incertains.**

Principes du coaching :



Le coach établit un accord avec la personne coachée, qui clarifie les rôles de chacun, la relation, les questions d'éthique et le processus.



La personne coachée jouit d'un espace sûr où elle peut parler librement et ouvertement.



Les sessions sont entièrement centrées sur la personne coachée et sur ses besoins.

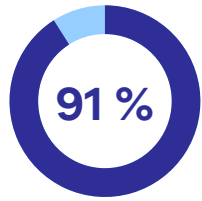


Le coach facilite l'autonomie de la personne coachée qui fixe et planifie l'atteinte de ses objectifs elle-même en conscience.

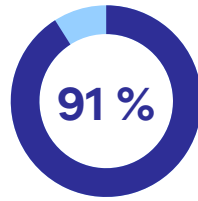


Le coach est un partenaire permettant une meilleure responsabilisation de la personne coachée et lui permettant de maximiser son potentiel.

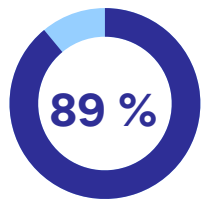
Ce que les personnes coachées par CoachHub disent :



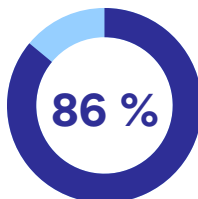
estiment que le coaching leur a permis d'atteindre leurs objectifs.



ont adopté de nouvelles perspectives.

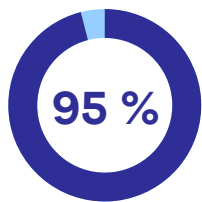


ont intégré de nouveaux comportements.

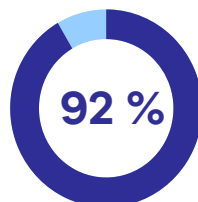


ont identifié leurs forces et leurs faiblesses.

Ce que les clients de CoachHub disent :



« Quelle est la probabilité que vous recommandiez CoachHub à un collègue ? »



« Je suis satisfait de la sélection des profils de coach qui m'ont été proposés lors du matching. »





À propos de CoachHub

CoachHub est la plateforme leader de coaching digital permettant aux entreprises de créer des programmes de coaching personnalisés pour l'ensemble du personnel, quels que soient leurs niveaux de carrière et d'ancienneté.

CoachHub dispose de son propre réseau de plus de 3000 coachs professionnels certifiés dans 70 pays sur 6 continents avec des sessions de coaching disponibles dans plus de 60 langues, avec plus de 500 clients à son actif.

Pour plus d'informations, rendez-vous sur www.coachhub.com