

5 erreurs **qui désengagent vos équipes**

Julien BERNARD

Leadership et Intelligence sociale

| ELIS

Le problème.

Le désengagement des collaborateurs a de **graves conséquences** dans nos équipes et sur nos projets.

- **Un équipier démotivé** reste passif, travaille sans entrain et résiste souvent aux consignes/changements.
- **Le manager dépassé** court après ses collaborateurs, contrôle excessivement leur travail et perd son temps en relances.

Attaquons-nous aux causes et découvrons **les 5 principales erreurs** que font les managers et les dirigeants et qui désengagent involontairement leurs collaborateurs.



Julien Bernard

- ✓ **Formateur expert en leadership** (+1500 managers et dirigeants formés depuis 2019)
- ✓ **Chef de projet sénior** dans l'aéronautique (projets à 30€M pour Airbus avec 120 ingénieurs...)
- ✓ **Maître d'Aïkido traditionnel** à Toulouse (2 dojos, 20 ans d'enseignement)
- ✓ **Fondateur d'ELIS** (École de Leadership et d'Intelligence Sociale)

#1 La confusion d'identité

✗ Le manager commet cette erreur quand il confond ses propres motivations et celles de ses collaborateurs.

Exemple :

Je suis motivé par les responsabilités managériales et je cherche à motiver mon collaborateur en lui proposant un poste de management.

✓ Chaque individu est unique. Et vous devez respecter son identité qui repose sur ses besoins personnels et ses priorités individuelles.

Vous devez d'abord trouver ce qui motive vraiment vos collaborateurs.





#2 Le mauvais besoin

✗ Le manager identifie mal les besoins de ses collaborateurs (ou superficiellement).

Exemple :

Je crois que mon collaborateur veut une prime alors qu'il a besoin qu'on reconnaisse publiquement son expertise.

✓ Les comportements et les décisions de vos collaborateurs sont provoqués par leurs besoins primaires (sociaux).

Vous devez identifier les besoins primaires de vos collaborateurs rapidement.

#3 La communication floue

✗ Le manager commet cette erreur quand ses messages sont trop généraux et que ses consignes sont floues.

Exemple :

*« Nous devons améliorer la performance du projet.
C'est urgent. Comment peut-on faire? »*

✓ Formuler une demande spécifique élimine l'incertitude, dirige précisément les efforts et déclenche l'action.

Vous devez préciser vos messages pour engager vos équipes (Faire quoi? Quand? Combien? Pourquoi?...)





#4 L'absence de raison

✗ Le manager oublie de communiquer des raisons valables pour justifier les actions demandées (et devient directif).

Exemple :

« Vous devez réduire le temps de développement et utiliser ce nouvel outil. »

✓ Votre collaborateur doit comprendre pourquoi il doit faire les choses et quel est son intérêt personnel à agir.

Vous devez RELIER vos messages/consignes aux besoins de vos collaborateurs.

« Faire (action) pour (raison du collaborateur) »

#5 Le manque d'autorité

✗ Deux types de managers manquent d'autorité:

Le manager qui utilise sa position hiérarchique dominante pour générer une obéissance contrainte et temporaire.

Le manager qui laisse son équipe agir comme elle le souhaite pour éviter les conflits.

✓ **L'autorité réelle** vient de votre calme, de votre confiance en vous et de votre leadership personnel. Elle génère une profonde influence sur les autres et ils vous suivront naturellement.

Vous devez développer votre maîtrise personnelle.



ELIS – École de Leadership & d'Intelligence Sociale

La démarche ELIS repose sur 3 piliers:

Comprendre les comportements de vos collaborateurs.

- Identifier les besoins et les priorités de vos équipiers en 5 minutes de conversation pour connaître leurs motivations personnelles.

Communiquer avec précision et impact vers vos équipes.

- Exprimer vos idées efficacement et avec confiance pour créer un engagement supérieur de vos interlocuteurs et guider vos équipes.

Développer votre maîtrise personnelle et votre autorité.

- Cultiver un leadership qui provoque le respect sans l'imposer. Développer une capacité d'influence hors-norme.

Quand vous serez prêt, je peux vous aider de 3 façons:

La Newsletter

- Chaque lundi, un nouveau conseil pour **créer un engagement supérieur sur vos projets**.
- Si vous avez téléchargé ce guide sur mon site, vous êtes déjà abonné(e) ! Et vous pouvez vous désinscrire en un seul clic (lien de désinscription présent dans chaque email).

Les Formations ELIS

- Des modules de **formation au leadership et au management de projet** pour vous former et former vos équipes.
- www.julien-bernard.pro/formation.html

Le Coaching individuel

- **Nous propulsons ensemble** votre capacité à engager les autres en profondeur sur vos projets. **Je vous partagerai des outils avancés** de leadership et d'intelligence sociale. La session de contact est gratuite.
- <https://www.julien-bernard.com/coaching>

Julien Bernard

- ✓ **Formateur expert en leadership** (+1500 managers et dirigeants formés depuis 2019)
- ✓ **Chef de projet sénior** dans l'aéronautique (projets à 30€M pour Airbus avec 120 ingénieurs...)
- ✓ **Maître d'Aïkido traditionnel** à Toulouse (2 dojos, 20 ans d'enseignement)
- ✓ **Fondateur d'ELIS** (École de Leadership et d'Intelligence Sociale)

Contact

06 75 13 81 40

julien.j.bernard@free.fr

<https://www.julien-bernard.com>

