



## MOBILISER VOS ÉQUIPES EN PÉRIODE DE PANDÉMIE GRÂCE AUX CERCLES DE RÉSONANCE ET AU MANAGEMENT INCLUSIF ZOOM SUR L'INCLUSION INCLUSIVE

Après des mois de crise, de télétravail, d'inquiétude, d'isolement, nos équipes ont perdu leur énergie, elles sont fatiguées et parfois démotivées.

### Comment inverser la tendance et retrouver du dynamisme collectivement ?

#### QUELQUES PISTES

Le contexte actuel coupe les équipes des moments informels, des échanges spontanés qui les enrichissent, ces moments de partage qui favorisent la parole, la solidarité et l'entraide en entreprise.

Aujourd'hui, chacun travaille isolé.e et demeure seul.e face à ses questions, ses doutes voire ses problèmes.

Les réunions d'équipe constituent l'une des réponses ; elles doivent continuer d'alimenter la dynamique individuelle et l'énergie collective pour éviter cet isolement.



Comment les animer dans le contexte actuel afin qu'elles continuent à stimuler l'écoute, le partage et la bienveillance ? Beaucoup s'interrogent.

Pour cela, rien de tel que de mettre en place des rituels, des repères pour chaque membre de l'équipe.

#### COMMENT FAIRE ?

**Be One Too! vous propose d'organiser vos réunions en 3 temps**

- **TEMPS 1** : poser un cadre garant de la bienveillance et d'une sécurité. Il s'agit de **se mettre à l'écoute des ressentis**, de rassurer, de mettre chacun en condition.
- **TEMPS 2** : adopter l'inclusion inclusive\*. Créer un cercle de résonance, un cercle stratégique qui **permet à chacun de déposer « son fardeau »**, un préalable nécessaire pour avancer.
- **TEMPS 3** : ouvrir les échanges à des **sujets de décision collective**, de projets, de coconstruction...

\*Source : Martine Volle « La bible de la supervision de coaching »

**Revenons sur le TEMPS 2 qui nous semble particulièrement pertinent pour faire face à la période de pandémie que nous traversons.**

## **L'INCLUSION INCLUSIVE**

L'objectif est de créer une résonance aux propos et aux émotions de chacun.

Concrètement, l'un des participants énonce une situation à laquelle il est confronté et qui est source d'interrogation voire d'inquiétude. Les autres participants partagent ce que cela suscite en eux, en toute bienveillance sans conseil ni critique.

Cette inclusion inclusive s'appuie sur le collectif et sur le postulat que chaque individualité avec ses spécificités peut s'enrichir de l'expérience

des autres, par résonance. Cette pratique favorise le sentiment d'appartenance à une équipe. Elle dynamise ainsi l'ensemble de ses membres.

Ces trois temps bien réalisés vont contribuer à « ré - énergétiser » l'équipe et à la remettre en mouvement.

En filigrane, **il est important de rappeler que nos collaborateurs sont avant tout des individus et non pas uniquement des ressources.**

Ce postulat, allié à quelques notions de management, favorisera la collaboration, même en temps de crise !

**Vous souhaitez redynamiser votre équipe ?  
Vous voulez en savoir plus sur le management en temps de crise ?  
Vous avez envie d'aller plus loin sur le co développement ?  
CONTACTEZ-NOUS POUR UN COACHING MANAGÉRIAL EN LIGNE.**

