DU STRESS À L'IMPACT :

LE MANUEL DU GESTIONNAIRE PRESSÉ

65 micro-gestes concrets pour diriger
avec humanité et efficacité



Gabrielle Arbic,
spécialiste de l'expérience employé chez Amélio

PROLOGUE DU LEADER ESSOUFFLÉ

Aucun gestionnaire n'a été blessé pendant l'écriture de ce guide.

Mais il y en a plusieurs qui ont soupiré très fort, pris conscience qu'ils ne respiraient plus, ou réalisé qu'ils avaient mangé debout entre deux urgences.

Si c'est aussi votre cas, vous êtes exactement là où il faut.

Cette scène vous est familière?

Il est 8 h 57.
Votre réunion d'équipe commence dans trois minutes.

Vous avez encore un œil sur un courriel urgent, un message Teams qui clignote et un collègue qui frappe à votre porte pour « deux minutes ».
Vous inspirez. Vous souriez. Vous entrez en mode gestionnaire.

Bienvenue dans votre quotidien.

Ce livre est né de cette réalité.

Et avec tous ces défis, il n'est pas rare de se sentir… Débordé, parfois même un peu seul?

POURQUOI CE GUIDE?

Parce qu'il est temps de **ramener l'humain dans la gestion**, sans rajouter une couche de complexité.

Au travail, quelle que soit l'industrie dans laquelle on œuvre, quelle que soit la taille de notre micro, petite ou moyenne entreprise, on n'a pas toujours le temps d'aller suivre une formation RH, de bénéficier des services d'un mentor ou d'un coach en gestion...

Vous faites partie de ceux qui trouvent facilement le temps de prendre des journées de réflexion sur votre posture de gestionnaire?

Donnez-nous vos trucs!

Les journées passent en un claquement de doigts, les dossiers s'accumulent sur notre bureau, la boîte courriels bouillonne... Un véritable tourbillon managérial!

Pourtant, chaque jour, les occasions de poser LA petite action qui fera la différence dans le quotidien d'un employé, le petit geste qui aura un impact de géant sur la journée d'une équipe, se multiplient.

Pas de grands modèles théoriques ici, ni de formules miracles. Juste du concret.

Car vous connaissez la citation célèbre :

« *Un micro-geste de leadership, un grand pas pour votre organisation* ».

POUR QUI EST CE GUIDE?

Ce guide s'adresse à celles et ceux qui gèrent des équipes dans le feu de l'action : gestionnaires de proximité, responsables de projets, RH qui les accompagnent, et à toutes les équipes en transformation.

Bref, à tous ceux qui essaient de conjuguer performance et bienveillance dans un monde qui semble en manquer un peu.

Peu voire pas de budget et un horaire qui déborde?

Aucun souci, si vous avez de la constance et un peu d'audace, vous êtes prêt pour ce guide de survie.

Boussole et allumettes non incluses.

Mais les meilleurs micro-gestes, ça, vous les trouverez ici!

ON COMMENCE?

Ce livre s'appuie sur des pratiques éprouvées dans une multitude d'organisations et sur les apprentissages qu'Amélio observe chaque jour auprès des milliers de gestionnaires :
les plus petites actions sont souvent celles qui ont le plus grand impact.

Et si votre meilleur outil de leadership… C'était la simplicité?

Curieux de lire la suite? Scannez le code QR et obtenez votre exemplaire complet!

1. GESTIONNAIRES SOUS TENSION

Le rôle du gestionnaire est une fonction charnière au sein d'une organisation.

Il joue souvent le rôle d'intermédiaire et de coordination entre les différents paliers organisationnels, entre les équipes, entre la direction, les ressources humaines et les employés.

Bien que stimulant, c'est un défi qui vient avec son lot de difficultés qui mettent les gestionnaires, avec ou sans expérience, sous pression.

1.1. LES INJONCTIONS CONTRADICTOIRES : PERFORMANCE BIENVEILLANTE

Être gestionnaire, c'est un peu comme être un funambule qui jongle avec des torches en feu.

Il faut trouver cet équilibre fragile entre être « *exigeant, mais à l'écoute de ses équipes* »; « *présent, mais pas intrusif* »; « *efficace, mais humain* »; « *bienveillant, mais performant* »; ou « *déléguer sans délaisser* » ...

Jongler avec autant d'attentes, souvent contradictoires, illustre bien la crise actuelle du leadership.

Le modèle traditionnel du chef autoritaire fait place à une vision renouvelée du leader mentor et défenseur de ses équipes.

En rupture avec les méthodes d'autrefois, les gestionnaires d'aujourd'hui doivent inspirer et coacher plutôt que microgérer, tout en maintenant l'excellence opérationnelle.

Autant on ne peut qu'applaudir ce changement de cap, bénéfique pour le bien-être des équipes (!), autant ce virage n'est pas sans conséquences.

Il s'accompagne d'une **forme de dissonance cognitive et émotionnelle** : celle de vouloir bien faire tout en ayant le sentiment de ne jamais en faire assez.

Naviguer entre ses valeurs personnelles et les impératifs organisationnels peut créer une tension interne épuisante.

Cette dernière n'est pas un signe de faiblesse, mais le reflet d'un rôle complexe qui s'intensifie et se veut profondément humain.

Les études le confirment : 85 % des gestionnaires français estiment que la gestion d'équipe est devenue plus difficile qu'avant, et 78 % se sentent

débordés, 74 % stressés, 59 % démotivés (Ipsos & BCG).

C'est devenu tellement fort que certaines organisations choisissent désormais de sonder régulièrement leurs gestionnaires sur leur expérience émotionnelle et leurs défis quotidiens.

Ces retours, lorsqu'ils sont recueillis avec bienveillance (par exemple à l'aide d'outils comme Amélio ou d'autres dispositifs de sondages internes), permettent de mieux comprendre la réalité du terrain et d'agir avant que la pression ne devienne insoutenable.

Autrement dit… Félicitations pour votre poste, bonjour l'angoisse! Et bienvenue dans le grand écart permanent entre performance et bienveillance!

1.2. LA SOLITUDE MANAGÉRIALE : UN MAL ENCORE TABOU

Parallèlement, un mal encore tabou en ronge plusieurs : la solitude managériale.

Coincés *« entre l'arbre et l'écorce »*, ils se retrouvent pris entre les attentes de leur hiérarchie et les besoins de leurs équipes.

La prise de décisions difficiles, la pression constante du rôle et la crainte de paraître vulnérable rendent délicat le partage de leurs doutes.

En effet, risqueriez-vous d'inquiéter votre équipe ou de nuire à la confiance de vos supérieurs? Probablement pas...

Cet isolement professionnel alourdit le poids déjà conséquent qui pèse sur leurs épaules.

1.3. LE PHÉNOMÈNE DES *ACCIDENTAL MANAGERS*

Au cours de votre parcours professionnel, vous êtes-vous déjà fait la réflexion « mon patron est un expert dans son domaine, mais nul pour gérer l'équipe » ou « je ne comprends vraiment pas comment elle a pu être nommée chef d'équipe »?

Peut-être car nombre de gestionnaires accèdent à ces fonctions sans y être pleinement préparés! Presque par hasard!

Une enquête du cabinet Robert Walters indique qu'en France, **un gestionnaire sur trois** n'a jamais reçu de formation de gestion lors de sa prise de poste.

Le phénomène des « *accidental managers* » (gestionnaires promus sans formation préalable) est une réalité plus que préoccupante.

Effectivement, beaucoup de ces employés promus du jour au lendemain démarrent en terrain inconnu.

Parmi eux, **14 %** avouent avoir ressenti un syndrome de l'imposteur, **15 %** se sont dit submergés par la charge de travail, et **27 %** ont déploré un manque de soutien de la part de leur organisation lors de leurs débuts.

Sans surprise, être propulsé dans l'échelle organisationnelle, sans accompagnement, augmente le risque d'échec. Pour le nouvel encadrant comme pour son équipe.

Au regard de ce portrait pour le moins alarmant de gestionnaires à bout de souffle, qui rêve encore de promotion verticale ?!

En 2025, ce sont plus de 40% des professionnels de la Génération Z qui déclarent préférer ne pas accéder à un poste de cadre intermédiaire!

1.4. FAIRE PREUVE DE COURAGE MANAGÉRIAL

« *Le mal du siècle, c'est le manque de courage managérial, dans les milieux tant publics que privés. Cette carence touche autant les nouveaux gestionnaires que ceux d'expérience.* »

- Jacques Malenfant, CRIA, M.A.P., consultant spécialisé en développement organisationnel, en gestion des relations du travail et des ressources humaines

Être gestionnaire, c'est accepter d'avancer sur un terrain où le confort n'est pas garanti. Loin de là.

On parle beaucoup d'écoute, d'accompagnement ou de bienveillance, mais il y a une dimension plus silencieuse et qui passe souvent sous le radar : le courage.

Pas du courage spectaculaire digne des grandes batailles, mais celui plus discret, en plein cœur du quotidien.

Avoir du courage managérial, c'est dire les choses qui doivent être dites, même quand elles sont difficiles.

C’est :

- Oser nommer un problème qui dérange, plutôt que de l’enterrer sous le tapis;
- Prendre une décision impopulaire, mais nécessaire pour la santé du projet ou de l’équipe;
- Défendre un employé auprès de la direction, même si cela complique vos propres rapports hiérarchiques;
- Admettre une erreur ou une limite personnelle, sans craindre de perdre la face.

Selon une étude de Korn Ferry, plus de la moitié des gestionnaires (57 %) reconnaissent éviter les conversations difficiles par peur de nuire à la relation.

Mais l’évitement a un coût. Les tensions non-dites finissent toujours par rejaillir, parfois avec plus de force qu’un échange clair mené au bon moment.

1.5. ÊTRE UN « BON LEADER »

Un consensus se dessine autour du portrait du « bon leader ».

Et là, si vous avez en tête un grand discours de coach de vestiaire façon Hollywood, arrêtez tout de suite votre visualisation.

On fait plutôt référence ici à celui qui sait tracer une vision mobilisatrice, faire grandir ses employés, donner du sens au jour le jour et créer du lien entre les membres de son équipe.

En d'autres mots, le bon leader inspire et développe ses employés, et il enlève les obstacles pour que son équipe puisse avancer.

Ce leadership « à visage humain » n'a rien d'une utopie.

Les recherches montrent qu'un leader capable de connecter son équipe à une vision commune et de renforcer sa cohésion rend ses employés jusqu'à **747 %** plus engagés dans leur travail.

« *C'est bien beau tout ça, courage, inspiration, empowerment, alouette, mais mon assiette est plus pleine que celle dans un buffet…* »

C'est la réflexion que vous avez en tête? Belle coïncidence, c'est ici que notre guide arrive en renfort!

En effet, vous n'avez pas besoin d'un nouveau modèle de leadership, mais d'un espace pour réapprendre à diriger autrement.

2. POURQUOI LES MICRO-GESTES FONT LA DIFFÉRENCE QUAND LE TEMPS MANQUE?

Votre calendrier Outlook est près du burn-out? Votre liste de tâches a plus des allures de papyrus que d'un Post-it? Vous avez l'impression d'être davantage un pompier qui éteint des feux à longueur de journée qu'un leader inspirant?

Même ce fidèle ChatGPT vous réclame une pause?

Débordés par l'urgence de la vie qui court, on tend à oublier que ce ne sont pas des initiatives majeures qui peuvent faire toute la différence.

Et pourtant…

Même sans grand plan d'action, de petites initiatives régulières peuvent avoir un impact énorme : désamorcer au vol un conflit naissant, apaiser un stress latent dans l'équipe, ou prendre le temps de féliciter un progrès renforcent la confiance et la motivation de chacun.

De même, fixer de petits objectifs réguliers plutôt que de poursuivre uniquement de vastes ambitions porte ses fruits.

Les individus qui se fixent des buts chaque jour ont **34 % plus de chances d'atteindre leurs cibles** que les autres.

Ces *« petites victoires »*, moins décourageantes que de grands rêves lointains, finissent par se cumuler en succès significatifs.

En somme, face à la pression du rôle, le gestionnaire moderne peut réconcilier exigence et bienveillance en adoptant un leadership à hauteur d'homme – fait de vision, de soutien et de micro-actions concrètes au jour le jour.

Vous êtes un gestionnaire moderne?

Poursuivez alors votre lecture pour une panoplie de micro-gestes qui feront la différence, surtout quand on voudrait que les journées comptent plus que 24 heures!

Curieux de lire la suite? Scannez le code QR et obtenez votre exemplaire complet!

3. LES 65 MICRO-RÉVOLUTIONS DU QUOTIDIEN

L'art des gestes qui déplacent des montagnes ou, en d'autres mots : petits gestes, grands effets pour leader sans s'épuiser

Un simple merci en réunion, une écoute attentive dans un moment clé, un geste de reconnaissance bien placé… Parfois, ce sont ces détails qui transforment l'ambiance d'une équipe.

On croit souvent que le changement passe par de grands discours ou par des programmes RH majeurs, mais ce sont des micro-gestes chaque jour qui déplacent des montagnes.

Mode d'emploi

Dans ce guide de survie pour leaders essoufflés, découvrez 65 actions simples et accessibles, capables de renforcer l'engagement, la cohésion et la performance de votre équipe.

Pas besoin de tout lire d'un coup : piochez-en **un ou deux par semaine**, testez-les, adaptez-les à votre réalité et voyez ce qui fonctionne pour vous.

3.1. RENFORCER LA RECONNAISSANCE

Connaissez-vous les sources principales de stress au travail?

Au Canada, le manque de reconnaissance au travail arrive 2e comme source de stress! Un facteur directement lié à la démotivation et à l'épuisement psychologique!

La reconnaissance n'est donc pas un bonus de fin d'année qui arrive bien emballé, en même temps que les fêtes de Noël.

C'est un moteur essentiel de performance et de bien-être.

Selon Aon, les entreprises qui investissent dans une culture de reconnaissance affichent un taux de roulement inférieur de 33 %, 6 % plus de ventes et 3 à 4 % de bénéfices supplémentaires.

Découvrez tous les micro-gestes en scannant ce code QR!

