

**OBJECTIF :** Recadrer un manager toxique de façon bienveillante en 10 étapes.

**MÉTHODE PÉDAGOGIQUE :** Pouvoir défier un manager toxique de manière bienveillante reste une approche constructive qui peut conduire à un changement positif.

### **1. AUTO-ÉVALUATION :**

Examinez vos propres perceptions et attitudes pour vous assurer que vous êtes prêt à aborder la situation avec bienveillance et professionnalisme.

### **2. RECUEILLEZ DES INFORMATIONS :**

Identifiez les comportements spécifiques qui posent problème. Recueillez des exemples concrets pour illustrer ces comportements.

### **3. CHOISISSEZ LE BON MOMENT :**

Cherchez un moment approprié et privé pour discuter de la situation avec le manager. Évitez de le faire en situation de stress ou de crise.

### **4. SOYEZ SPÉCIFIQUE :**

Lorsque vous abordez les comportements problématiques, soyez précis et objectif. Évitez les généralisations et les critiques personnelles.

### **5. EXPRIMEZ VOS SENTIMENTS :**

Partagez vos sentiments de manière ouverte et honnête, mais restez professionnel. Utilisez des phrases comme "Je me sens..." pour exprimer l'impact de son comportement sur vous et sur l'équipe.

### **6. PROPOSEZ DES SOLUTIONS :**

Offrez des solutions ou des suggestions constructives pour résoudre les problèmes.

Cela montre que vous n'êtes pas simplement en train de critiquer, mais que vous souhaitez collaborer pour améliorer la situation.

### **7. UTILISEZ LE "JE" PLUTÔT QUE LE "TU" :**

Formulez vos commentaires en utilisant le "je" pour éviter de paraître accusateur.

Par exemple, "Je ressens que..." au lieu de "Tu fais toujours..."

### **8. ÉCOUTEZ SA RÉPONSE :**

Écoutez attentivement la réponse du manager.

Il est important de comprendre son point de vue et d'être ouvert à la communication.

### **9. COLLABOREZ SUR DES OBJECTIFS COMMUNS :**

Identifiez des objectifs communs pour l'équipe et proposez de collaborer pour les atteindre.

Cela peut contribuer à instaurer un esprit d'équipe et à renforcer la collaboration.

### **10. SUIVI RÉGULIER :**

Planifiez des points de suivi réguliers pour évaluer les progrès.

Offrez un retour d'information positif lorsque des améliorations sont observées.

Rappelez-vous que le changement peut prendre du temps.

Si la situation ne s'améliore pas malgré vos efforts, il peut être nécessaire d'en parler à des ressources humaines ou à d'autres niveaux de direction.

La priorité doit être de maintenir un environnement de travail sain et productif.

www.la-bigbox.fr/blog.html