



Des idées pour avancer :

Le rendez-vous CoachingDays

Depuis 10 ans, nous accompagnons les leaders et leurs équipes dans des parcours de transformation authentiques et durables.

Notre conviction : nous vivons dans un contexte d'incertitude permanente. Instabilité géopolitique mondiale, tensions économiques, transformations sociales, accélération technologique, les organisations évoluent dans un environnement où les règles changent vite et où les repères sont parfois fragiles.

Cette incertitude macro se traduit concrètement à l'échelle des entreprises : réorganisations successives, re-priorisation permanente, arbitrages difficiles, nouvelles attentes des collaborateurs en matière de sens, de cohérence et d'engagement.

Dans ce contexte, le rôle du leader évolue profondément. Il ne s'agit plus seulement de décider vite, mais de **donner du sens**, de clarifier une direction et de créer des repères, même lorsque tout n'est pas encore stabilisé.

Dans ce numéro, nous explorons **trois leviers pour renforcer son leadership en période d'incertitude** :

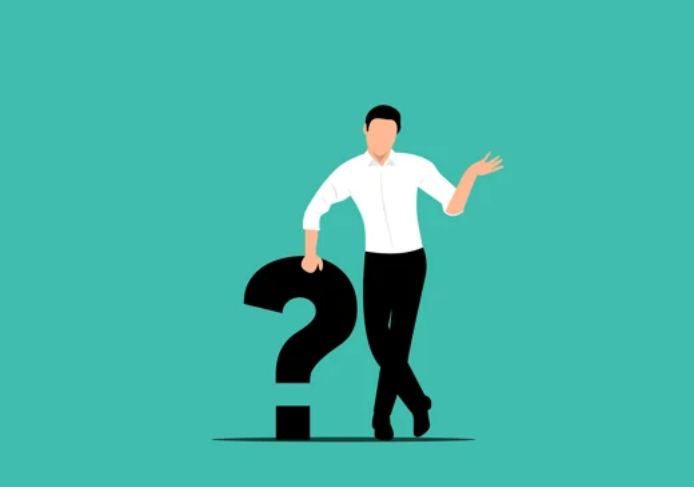
- Donner du sens et clarifier le "pourquoi" quand tout bouge
- Installer une communication claire et sécurisante dans les transformations
- Adopter une posture de leader-coach pour engager durablement les équipes

Des clés de lecture, des réalités observées sur le terrain et des leviers concrets issus de nos accompagnements.

📌 **À explorer dans [notre catalogue](#) :**

- Développer des relations de confiance avec ses interlocuteurs (p.14)
- Manager coach (p.30)
- Leadership et charisme (p.33)

 **Et si vous essayiez ?** [Accédez à notre agenda](#) et construisons ensemble des solutions sur mesure pour révéler votre potentiel et celui de vos équipes.



Leadership et incertitude : le pouvoir du WHY

Simon Sinek, auteur et conférencier reconnu pour ses travaux sur le *Why*, rappelle que les leaders inspirants sont ceux qui savent expliquer **pourquoi** ils font les choses, avant d'expliquer comment ou quoi.

En période d'incertitude, cette capacité devient centrale. Lorsque les décisions sont complexes, parfois impopulaires, et que toutes les réponses ne sont pas encore connues, les équipes n'attendent pas forcément des certitudes. Elles attendent une **intention claire**.

Sur le terrain, nous observons régulièrement que ce qui fragilise les collectifs n'est pas la difficulté des décisions à prendre, mais l'absence de sens partagé. Dire "voici pourquoi nous faisons ce choix", "voici ce que nous cherchons à préserver", "voici ce que nous voulons construire" permet de maintenir l'engagement, même lorsque le chemin n'est pas totalement balisé.

🔑 **À quoi ça peut servir ?**

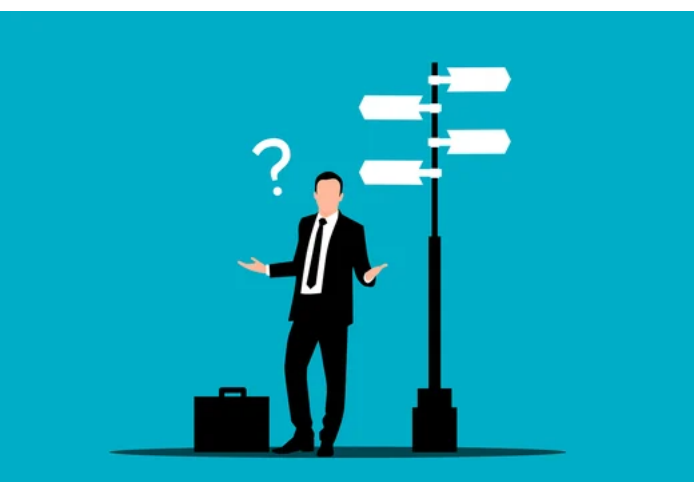
- Donner de la cohérence dans un environnement instable
- Renforcer la confiance envers le leadership
- Maintenir l'engagement malgré l'incertitude

📌 **À découvrir dans [notre catalogue](#) :**

- Leadership et charisme (p.33)
- Agir en leader (p.34)
- Coaching individuel de développement professionnel (p.7)

 **Pour aller plus loin :**

Découvrez les travaux de Simon Sinek [ici](#).



Communiquer clairement quand tout n'est pas encore décidé

Face à l'incertitude, un réflexe fréquent chez les managers et dirigeants est de limiter la communication, par crainte d'inquiéter ou de manquer de réponses définitives.

Pourtant, le flou est souvent plus anxiogène que l'incertitude assumée. Les équipes perçoivent rapidement les non-dits, les hésitations ou les informations incomplètes. Sans cadre clair, les interprétations prennent le dessus. Ce que nous observons dans les organisations, c'est que **la transparence sur le processus de décision** — même lorsque tout n'est pas encore tranché — renforce la sécurité psychologique.

Dire ce qui est décidé, ce qui ne l'est pas encore et comment les arbitrages seront faits permet de maintenir un dialogue ouvert et de prévenir tensions et désengagement.

🔑 **À quoi ça peut servir ?**

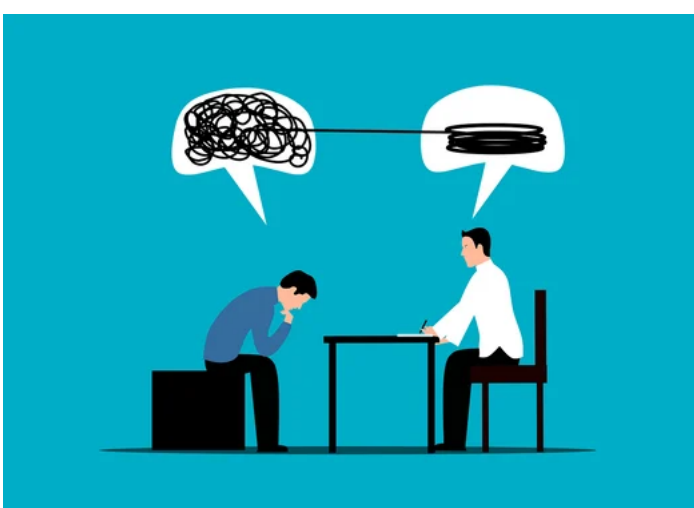
- Installer un climat de confiance durable
- Prévenir les incompréhensions et les résistances
- Renforcer la qualité du dialogue managérial

📌 **À explorer dans [notre catalogue](#) :**

- Communication constructive (p.37)
- Développer des relations de confiance avec ses interlocuteurs (p.14)
- Campagnes de Coaching Flash (p.8)

 **Et si vous essayiez ?** [Contactez nous ici](#)

La posture de leader-coach comme repère dans l'incertitude



Dans un environnement instable, les collaborateurs n'attendent pas uniquement des décisions rapides. Ils attendent des leaders capables d'écouter, de questionner et de faire grandir l'intelligence collective. Un réflexe courant consiste à vouloir sécuriser en apportant immédiatement des réponses. Or, ce réflexe peut limiter l'autonomie et la capacité d'adaptation des équipes.

Adopter une posture de leader-coach, c'est accepter de ne pas tout savoir, de poser des questions plutôt que d'imposer des solutions, et de créer un espace où les équipes peuvent expérimenter, apprendre et ajuster. Cette posture devient un véritable point d'ancrage lorsque les repères externes sont instables.

🔑 **À quoi ça peut servir ?**

- Développer l'autonomie et la responsabilité
- Favoriser l'engagement et la prise d'initiative
- Installer une culture d'apprentissage et d'adaptabilité

📌 **À explorer dans [notre catalogue](#) :**

- Manager coach (p.30)
- Co-développement (p.9)
- Séminaires et coaching d'équipe (p.10)

 **Et si vous essayiez ?** [Contactez-nous](#) pour construire ensemble des solutions sur mesure et révéler le potentiel de vos équipes.

Invitez d'autres personnes à partager votre newsletter avec leurs collègues ou sur les réseaux sociaux.