



Défi managérial

Face à Thierry le manager doit dans sa réponse :

- valoriser l'expérience et l'implication de Thierry,
- prendre des mesures concrètes vis-à-vis de Max,
- recadrer calmement la forme de l'intervention de Thierry

1- Analyse des signaux

Les 6 signaux réellement présents dans le discours de Thierry sont :

- **Frustration liée au manque de reconnaissance de son travail** (« j'ai 25 ans d'expérience... j'ai l'impression que plus t'es sérieux ici, moins t'es considéré »)
- **Sentiment d'injustice intergénérationnelle** (junior favorisé malgré ses erreurs) (« on le met sur des projets hyper exposés, alors que c'est un gamin... »)
- **Besoin de structure, de règles claires et de suivi dans il le management** (« c'est pas des méthodes, c'est de l'improvisation », « soit tu remets un peu d'ordre... »)
- **Colère comme symptôme d'un épuisement accumulé** (« j'en peux plus », « je suis à deux doigts de péter un câble »)
- **Attente explicite d'une prise de position claire du manager** (« honnêtement je ne comprends pas... tu laisses faire ça », « soit tu remets un peu d'ordre... »)
- **Impression d'être mis à l'écart des projets importants** (« lui, on l'invite à des brainstorms stratégiques... mon boulot passe au second plan »)

2- Une proposition de réaction du manager à filmer

« Thierry, je comprends que tu sois à bout. Tu évoques plusieurs situations cette semaine : des retards de Max en réunion client, des briefs oubliés, et le fait que tu doives rattraper derrière lui.

J'entends que tu te sens mis à l'écart alors que tu t'investis énormément pour l'équipe et c'est important pour moi que tu ne te sentes pas dévalorisé.

Mon objectif, c'est que chacun dans l'équipe se sente respecté dans son travail, et que les responsabilités soient équilibrées sans que l'un prenne la charge de l'autre.

Ce que je te propose, c'est de fixer rapidement un point avec Max pour clarifier mes attentes sur son organisation et sa ponctualité. De ton côté, je voudrais qu'on trouve ensemble une manière de me faire remonter les difficultés sans que tu aies à porter tout seul la charge émotionnelle.

Et je tiens aussi à être clair : je comprends ta colère, mais la manière dont tu es entré dans mon bureau n'est pas acceptable. On doit pouvoir parler de ces sujets dans le respect. Est-ce que tu es d'accord pour qu'on reparte sur cette base dès maintenant ? »



Défi managérial

3- La posture PNL à adopter (pour la vidéo du manager)

Pour que le discours soit convaincant, la posture non-verbale et para-verbale doit être alignée avec le texte et sera évaluée sur votre vidéo:

- **Ton de voix** : Calme, posé, grave et légèrement plus lent que celui de Thierry pour faire redescendre sa tension (effet « ancrage »).
- **Regard** : Direct, ancré, sans agressivité mais sans fuite.
- **Posture corporelle** : Buste légèrement penché vers l'avant au début (empathie), mains ouvertes et visibles sur le bureau ou les genoux (transparence, pas de menace).
- **Pas de grands gestes**
- **Pas de montée de voix**
- **Bras ouverts et pas croisés**