**Manageur en posture de coach**

 les managers font face aujourd'hui à des doubles contraintes :

Je pense que la plupart des nouveaux managers souhaitent accorder plus de place au dialogue, à l'écoute, à l'initiative.

**Mais je dirais que le principal enjeu est d'avoir des managers et non de super techniciens**

on leur demande d'être un manager bienveillant pour les équipes , d'accompagner les changements en prenant en considération la dimension humaine, mais leurs objectifs de production, de rendement, viennent se confronter à l'autre objectif. Je trouve que le système met le manager dans une situation de "culpabilité" ou de malaise et soit il est vu comme laxiste, soit rigide.

L'autre axe important me semble être les nouveaux salariés, l'évolution du rapport au travail, leur évaluation du  risque ( même dans des domaines de la sécurité).

Pour notre entreprise qui se modifie fondamentalement: l'acc du changement, les valeurs communes, la prise en compte de l'homme dans le contexte économique de l'entreprise qui se transforme, favoriser la prise d'initiative, par la confiance, la créativité .

Le travail sur la cohésion d'équipe, nous avons de plus en plus de situation d'agents qui en "s'agressent " entre eux, verbalement, parfois physiquement et parfois psychologiquement.

Voilà je ne suis pas sure de répondre vraiment à ton besoin....