

Les limites à poser au travail

Limite à poser	Avantages pour le manager et l'équipe	Formulations concrètes
 Limites de charge : arbitrer les priorités	Rend la charge de travail visible, évite les engagements irréalistes et sécurise les délais et la qualité. Le manager aide à arbitrer plutôt qu'à demander au collaborateur de tout absorber.	« Tu as déjà ces deux livrables à finaliser. Si cette demande devient prioritaire, lequel devons-nous décaler ? » « Je ne veux pas que tu absorbes les deux au détriment de la qualité. Regardons les priorités. »
 Limites de charge : dire non à une nouvelle demande	Permet de transformer le refus en recherche de solution : délai supplémentaire, périmètre réduit, délégation ou arbitrage, réorganisation.	« Nous pouvons prendre cette demande, mais pas dans ce délai. Que pouvons-nous décaler ou réduire ? » « Si tu ne peux pas décider seul, viens me voir pour que nous arbitrions. »
 Limites de disponibilité : horaires et joignabilité	Évite que l'engagement soit assimilé à une disponibilité permanente et protège les temps de repos.	« Nous traitons les messages pendant les horaires de travail. Pour une véritable urgence, utilisons le téléphone. »
 Limites relationnelles : préserver la juste distance	Permet de maintenir des relations de confiance tout en préservant le rôle, l'équité et la capacité à prendre des décisions.	« Je peux t'écouter, mais je ne suis pas la bonne personne pour traiter ce sujet. » « Sur ce point, je dois conserver ma position de manager. »
 Limites relationnelles : manager promu dans son ancienne équipe	Permet de faire évoluer la relation lorsque les responsabilités changent et de clarifier les nouvelles règles de confidentialité et de décision.	« Notre relation peut rester bonne, mais mon rôle a changé. Je dois désormais prendre certaines décisions en tant que manager. » « Certaines informations ne peuvent plus être partagées comme auparavant. »
 Limites de méthode : définir comment travailler ensemble	Réduit les sollicitations dispersées, les interruptions et les urgences artificielles. Rend le fonctionnement de l'équipe plus prévisible.	« Pour ce type de demande, passe par le ticket plutôt que par un message direct. » « Nous traiterons les demandes dans l'ordre défini. »
 Limites face à un collègue qui ne respecte pas le cadre	Permet de traiter le problème sans entrer dans une confrontation personnelle : rappel du cadre, faits, puis escalade si nécessaire.	« Je t'ai déjà indiqué cette limite. Je souhaite que nous respections le fonctionnement défini. »
 Limites avec son N+1	Aide à exprimer une contrainte sans donner l'impression d'un refus d'implication. Le sujet devient celui de la priorisation.	« Je peux prendre cette demande, mais cela aura un impact sur X. Quelle priorité souhaites-tu que je décale ? »
 Limites et cadre managérial	Le comportement du manager crée les normes implicites de l'équipe. Montrer l'exemple rend les limites légitimes pour tous.	Ne pas envoyer systématiquement des demandes tardives. Ne pas exiger une réponse immédiate lorsqu'elle n'est pas nécessaire.