

Leadership Bienveillant

ÉQUILIBRER LE CERVEAU ET LE CŒUR



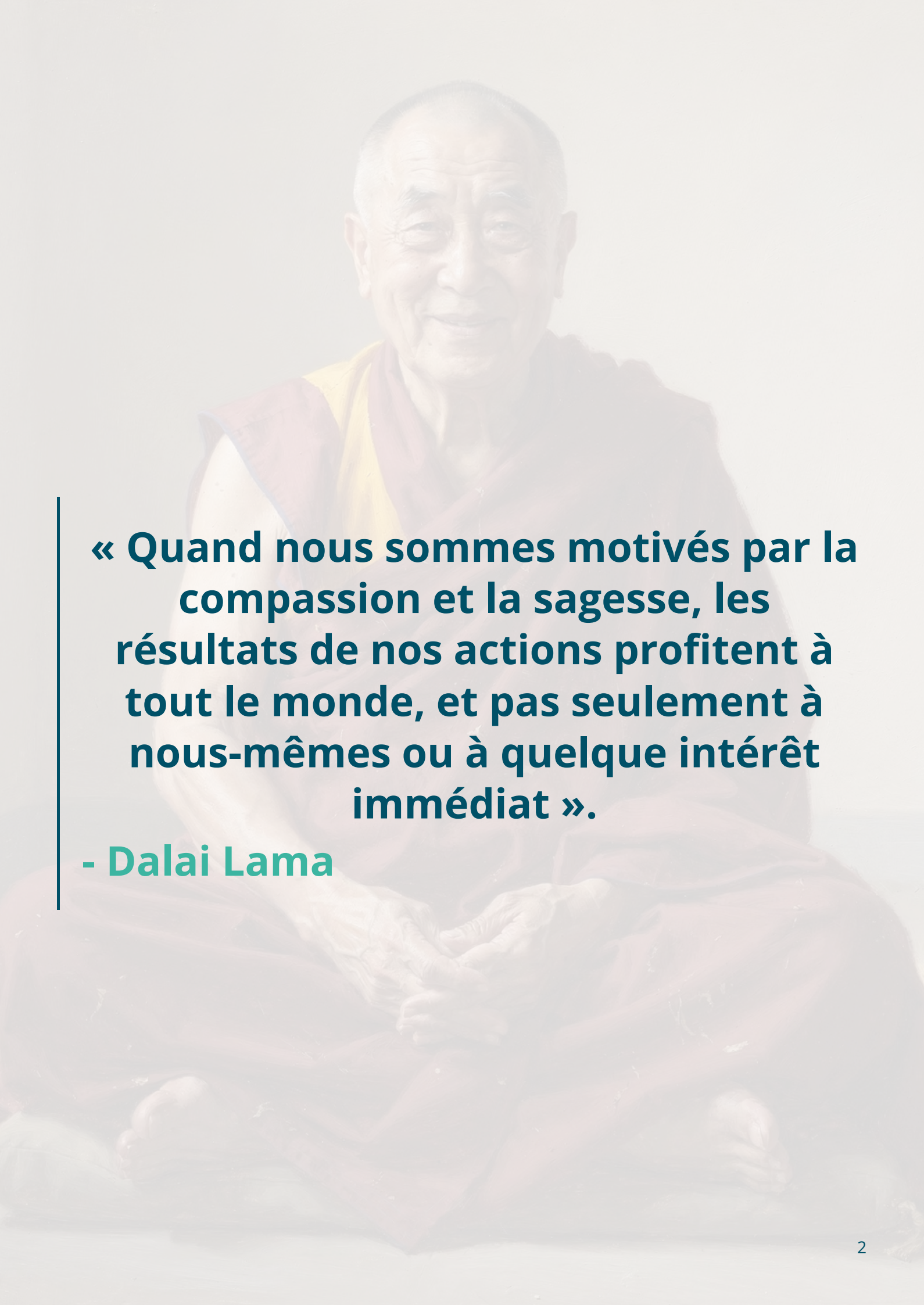
SPARKERS

Au nom du collectif SPARKERS, c'est avec un réel plaisir que nous vous partageons le Livre Blanc « Leadership Bienveillant ».

A l'issue de cette lecture, nous aurons le plaisir de continuer les échanges sur cette thématique qui nous est chère...

Très cordialement

Damien PETIT



« Quand nous sommes motivés par la compassion et la sagesse, les résultats de nos actions profitent à tout le monde, et pas seulement à nous-mêmes ou à quelque intérêt immédiat ».

- Dalai Lama

Introduction

Il y a trente ans, il aurait été surprenant pour nous tous de voir les mots bienveillance ou compassion associés au mot leadership. Les significations que nous attribuions au leadership ne se retrouvaient pas dans un concept aussi "fragile" que celui de la bienveillance.

- Le leadership, c'est être capable de voir la situation dans son ensemble.
- Le leadership, c'est être capable de survivre aux moments les plus difficiles...
- Le leadership, c'est être un modèle.
- Le leader voit, entend, ressent et même prédit mieux.

Vous avez souri, n'est-ce pas ?

Le leadership idéal décrit ici est très proche de caractéristiques surhumaines.

Cependant, aujourd'hui, nous parlons du besoin de leaders plus humains, et non surhumains.

Compatissant, humain, serviable ou encore attentionné.

Il est certain que vos proches sont dotés de capacités surhumaines comme celles-ci, mais non, nous ne parlons pas de vos proches.

Nous ne faisons qu'énumérer les principales caractéristiques du "nouveau leader idéal".

Pour comprendre ces caractéristiques, il est essentiel de prendre conscience de l'évolution des attentes des employés.

Il est possible de susciter l'engagement des employés en écoutant et en analysant leurs attentes et en initiant des changements sur les bases solides de la culture d'entreprise.

Nous espérons que vous trouverez dans notre e-book "Leadership Bienveillant : Équilibrer le cerveau et le cœur" les conseils dont vous avez besoin pour changer.

Nous vous souhaitons une bonne expérience d'apprentissage.

L'équipe Sparkers

il y a certaines choses que les employés attendront toujours dans leur environnement de travail.



Un salaire qui contribue à leur bien-être financier



Un sentiment de sécurité et de stabilité



Des opportunités d'apprentissages, de développement et d'évolution de carrière

Exigences de base et évolution des attentes des employés

La période pandémique covid 19 que nous avons vécue a été une étape importante. Nous devons tous l'accepter. Tout a changé pour nous tous. Pour le monde de l'entreprise, les dirigeants et les salariés...

L'enquête de Korn Ferry « Future of Work Trends 2022 » résume la situation comme suit :

*« Le pouvoir s'est déplacé.
Des organisations aux personnes.
Du profit à la prospérité mutuelle.
Du Moi au Nous. »*

Le passage du "Moi" au "Nous" est l'une des pierres angulaires de la philosophie Sparkers. Depuis notre origine, nous nous sommes concentrés sur les personnes, le cœur et les émotions, et nous sommes heureux de constater que le monde des affaires s'aligne réellement sur cette philosophie que nous défendons.

La section suivante de l'étude de Korn Ferry est particulièrement intéressante :

« La santé et le bien-être des employés étaient importants bien avant le COVID-19. Mais ils sont désormais au cœur des enjeux de chaque organisation. Les entreprises sont confrontées au fardeau économique de la maladie et du stress, tant en termes de dépenses médicales que de perte de productivité.

Et le télétravail a permis aux employés de mieux comprendre et de se préoccuper de leur propre bien-être. Ils veulent que les entreprises soient plus humaines. Qu'elles aient un objectif plus grand, qui permet de créer des liens et d'être soutenus. Qu'elles répondent à leurs attentes en matière de flexibilité du travail, d'amélioration de la couverture santé, mais surtout qu'elles les aident à conserver l'énergie personnelle dont elles ont besoin pour vivre et prospérer quand les choses sont difficiles. »

"Car le revers de la vitalité est l'épuisement". Ce n'est pas seulement la chose à faire au plan humain, c'est ce qu'il faut faire. Pour les personnes et les organisations. Les paroles en l'air ne suffisent pas. Il est devenu encore plus important de "prendre soin."

4 éléments clés à propos des Leaders

Voici 4 conclusions tirées du travail de conseil aux dirigeants d'Egon Zehnder :

1

Complexité et changements rapides

La complexité et les changements rapides remodelent les entreprises - et le rôle des dirigeants. **90 %** des dirigeants interrogés s'accordent à dire que le dirigeant s'est retrouvé au centre de conversations plus nombreuses, plus variées et plus contrastées, ces dernières années.

2

Cela commence par vous

Les dirigeants doivent changer avant de vouloir changer le monde. Près de **80 %** des dirigeants sont tout à fait d'accord pour dire qu'ils doivent se transformer ainsi que leur organisation. Mais le changement est difficile : vos pairs admettent qu'ils ont du mal à se connecter avec leurs collaborateurs et à susciter l'ambition collective.

3

Prospérité pour le plus grand nombre

Les dirigeants estiment que leur objectif est la prospérité pour le plus grand nombre - mais la plupart sont loin de l'atteindre. Bien que les personnes interrogées s'accordent à dire que les contributions sociétales et environnementales sont à la pointe du progrès, les paramètres financiers habituels demeurent le principal facteur de décision pour la plupart des dirigeants.

4

Adaptation, relation et conscience de soi

Les dirigeants développent leur capacité d'adaptation, de relation et de conscience de soi. Ils s'efforcent de développer un nouveau style de leadership, notamment en ce qui concerne la réflexion, l'écoute de points de vue différents et la recherche de feedback régulier et sincère.



Un Leadership bienveillant est le principal facteur de différenciation entre un bon et un excellent manager.

Leadership holistique, Perspective globale

Des qualités telles que l'intelligence émotionnelle (IE), la conscience de soi et la pleine conscience sont essentielles à un leadership holistique, tout comme la compassion.

Une vision centrée sur l'humain

Le leadership bienveillant reconnaît que chaque membre de l'équipe n'est pas seulement une personne importante, mais aussi un maillon indispensable dans le fonctionnement d'une organisation. Les leaders bienveillants s'efforcent d'améliorer le plaisir et le bien-être de leurs collaborateurs en les soutenant et en leur donnant ce dont ils ont besoin pour exceller.

Une vision à long terme

Le leadership bienveillant n'est pas concentré sur le court terme ou la gratification immédiate, mais plutôt sur ce qui est le mieux pour l'individu, l'équipe, l'organisation, et tient compte d'autres facteurs qui peuvent influencer ou avoir un impact sur la situation en question.

Intelligence Émotionnelle

Comprendre et gérer ses
émotions

Conscience de soi

Se connaître pour mieux
diriger

Pleine conscience

Être présent et attentif

 **La bienveillance commence par le fait de voir les gens tels qu'ils sont.**

Quels sont les comportements bienveillants ?



La Présence

auprès de ceux que nous dirigeons signifie être à leurs côtés. Cela requiert d'écouter avec intérêt les personnes que nous encadrons.



La Compréhension

est liée à une écoute profonde. Elle exige que nous prenions le temps d'entendre afin de comprendre les défis auxquels les personnes que nous dirigeons sont confrontées dans leur travail.



L'Empathie

C'est ressentir les tensions, les douleurs, les angoisses et les frustrations de ceux que nous dirigeons sans être submergé par ces émotions. Cela donne ensuite aux leaders la motivation nécessaire pour aider ou servir ceux qu'ils dirigent.



L'Aide

C'est s'assurer que les personnes que nous dirigeons puissent atteindre leurs objectifs en supprimant les obstacles ou en fournissant les ressources et le soutien nécessaires pour les aider à fournir un travail de grande qualité.

Le cauchemar des managers :

Lequel des 2 en premier ?

Performance ou Bienveillance ?

Les employés ont besoin que leurs managers fassent preuve de compassion. Dans le même temps, les dirigeants attendent de leurs managers et de leurs équipes qu'ils obtiennent des résultats. Le management intermédiaire est d'ailleurs celui qui ressent le plus fortement cette tension.

"Des exigences de performance en haut et des appels à la bienveillance en bas !"

Que doivent-ils faire ?

Un article publié dans Harvard Business Review propose une double série de solutions. « Concentrez-vous sur deux types d'actions. Premièrement, accroître le « potentiel de compassion » de l'organisation en formant cadres, management et employés à adopter des comportements bienveillants. Deuxièmement, travailler avec tous pour diminuer la pression liée aux exigences de performance. »

Travailler avec les dirigeants pour augmenter la bienveillance et changer le dialogue de performance.

Il est possible pour le management intermédiaire de réduire la pression liée aux objectifs de performance en communiquant clairement la situation avec la direction.

« Dire »

Rétablir le flux d'informations en faisant prendre conscience aux dirigeants de l'ampleur du problème, de ce que vivent les employés en première ligne et de la façon dont cela affecte le management intermédiaire.

« Montrer »

Permettre aux dirigeants de voir et d'entendre personnellement les besoins de bienveillance de leurs employés. « Nous avons constaté que les dirigeants sont plus à même de faire preuve d'empathie s'ils voient et entendent personnellement les besoins de compassion de leurs employés ».

Prêter attention à ces points :

- Les dirigeants peuvent prendre ce type d'informations venant du management intermédiaire pour des "jérémiades".
- Si une information est sortie de son contexte, elle peut aussi être perçue comme une excuse.
- À ce stade, il est essentiel que le management intermédiaire précise qu'il ne cherche pas à revoir à la baisse les objectifs de performance.
- Par conséquent, la communication - qu'il s'agisse de "dire" ou de "montrer" - doit être établie avant que les chiffres ne soient communiqués.

Apprenez à connaître les membres de votre équipe

Comprenez-les, renforcez les liens et accompagnez leur développement.

Il existe des énergies dans l'environnement de travail dont vous n'avez pas conscience. Un bon management et un bon leadership reposent sur la capacité à percevoir ces énergies. Quelques suggestions :

1

Ne vous attendez pas à tout voir. Essayez de voir l'invisible.

Comme l'ont montré des recherches récentes, parfois, les défis qui requièrent de la bienveillance sont en fait des "ennemis invisibles", que les employés ne voient pas.

2

Les employés ne se vantent pas de leur solitude.

Les marqueurs objectifs tels que l'appartenance à une équipe, les réseaux ou le degré d'extraversion d'une personne ne la révèlent pas non plus. La solitude au travail est une croyance interne entièrement subjective : peu de gens me connaissent vraiment ou me soutiendraient en cas de besoin. Les solitaires ne se sentent que superficiellement liés aux autres, peut-être de façon cordiale mais pas collectivement.

3

Favorisez la sécurité psychologique, combattez l'insécurité.

Vous devez vous assurer que la sécurité psychologique est une réalité dans votre organisation. La sécurité psychologique est la perception qu'un environnement donné est propice à la prise de risques au niveau relationnel. Les employés ont-ils vraiment la possibilité de poser des questions, d'exprimer leurs préoccupations, d'admettre leurs erreurs et de trouver une nouvelle occasion de les corriger. Peuvent-ils librement exprimer leurs idées ?

4

Gardez vos canaux d'empathie ouverts. C'est ce dont vous avez besoin, vous aussi !

L'empathie est la qualité la plus importante dans les entreprises dirigées par les leaders et les managers bienveillants, à tous les niveaux. Nous ne sommes peut-être pas en mesure de faire preuve d'une empathie sans faille envers tout le monde ou sur tous les sujets. Mais ce qui nous distingue, c'est notre volonté d'empathie. Nous n'avons pas besoin de comprendre ou de porter toutes les émotions, mais nous devons reconnaître leur réalité. L'empathie dont le management intermédiaire fait preuve vis-à-vis de ses équipes doit être en adéquation avec ses objectifs de performance.

5

Plus flexible. Plus autonome. Plus efficace. Est-ce possible ?

« Ils imaginent que nous dormons à la maison depuis que nous avons commencé à travailler depuis notre domicile et ils paniquent ! Nous ne dormons pas, nous sommes toujours en réunion ou en production de nos tâches. Détendez-vous, nous ne faisons que travailler à distance ». C'est le message d'un employé, en télétravail, qui exprime ses sentiments. Pourtant, le travail flexible s'est généralisé ; cela est devenu une réalité et un besoin des collaborateurs. Vous devez vous convaincre que personne ne dort et que tout le monde est au travail. La nouvelle génération d'employés s'est déjà positionnée sur la flexibilité.

Flexibilité, Confiance et Bienveillance

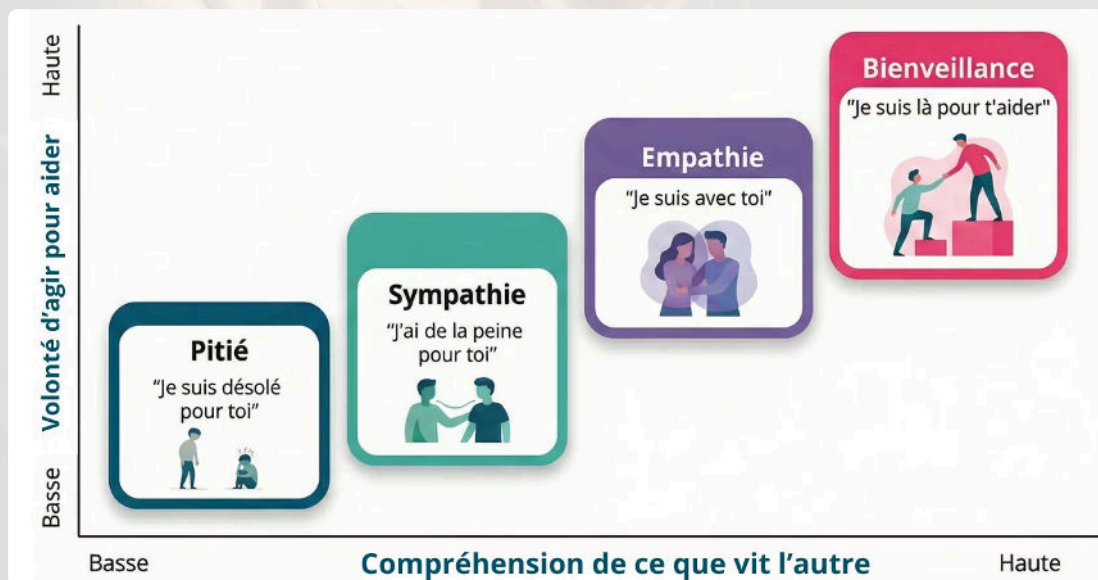
Les jeunes générations de travailleurs y sont également plus favorables.

Les trois quarts des millenials souhaitent avoir plus de latitude sur leur emploi du temps, illustrant l'importance de la flexibilité dans les nouvelles générations d'actif.

La bienveillance va au-delà de la sympathie et de l'empathie.

Vous devez gérer le travail en établissant des phases de projet bien définies et des canaux de communication qui font sens. C'est là que la bienveillance est utile. Vous pouvez comprendre que des personnes travaillent à domicile tout en ayant également d'autres responsabilités. Vous pouvez vous apercevoir que certaines personnes travaillent en dehors des heures de bureau parce qu'elles ont des obligations – ou même des impératifs - tels que conduire les enfants à l'école ou soutenir un proche quelques heures dans la journée. Oui, il arrive que les réunions ne correspondent pas à l'ordre du jour que vous aviez prévu.

Néanmoins, vous devez regarder les résultats, analyser l'impact sur la situation globale, faire confiance et témoigner cette confiance. Il sera toujours temps de réajuster si nécessaire.



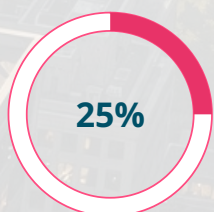
Progression Emotionnelle :
l'observation distante à l'action de soutien active.

La gentillesse est le nouveau SUPERPOUVOIR

Sans aucun doute ! Nous entrons dans une nouvelle ère de leadership. Il s'agit d'une nouvelle et puissante forme de monnaie : celle que nous pouvons échanger contre la loyauté, la confiance et des performances élevées.

Engagement collaborateur et bienveillance

Les recherches démontrent que la bienveillance améliore le bien-être, les performances et l'interaction entre les employés.



Plus engagés

Les employés qui travaillent pour des managers bienveillants sont 25 % plus engagés dans leur travail.

Les erreurs arrivent. La bienveillance soigne.

Nous pouvons tous commettre des erreurs dans la vie professionnelle. Au lieu d'essayer de ne pas faire d'erreurs, n'est-il pas plus judicieux d'améliorer la façon dont nous les traitons et de nous en remettre le plus vite possible ? Les erreurs peuvent ébranler notre confiance ; cela peut avoir un impact négatif sur l'engagement et l'interaction et faire disparaître la créativité et l'innovation. Alors usons de la bienveillance pour soigner nos erreurs.

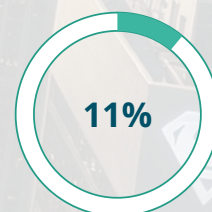


Plus dévoués

20 % plus dévoués à l'organisation.

Le stress est toujours présent. La bienveillance l'atténue.

Les recherches montrent que le stress amplifie la peur et l'anxiété et qu'il supprime également la confiance et l'innovation. Lorsque nous nous sentons en sécurité, les niveaux de stress diminuent, et c'est un lien très important à prendre en compte dans l'environnement de travail.



Moins de burn out

11 % moins susceptibles de faire un burn out.

Comment être un leader plus compatissant

Nous pouvons tout apprendre. Nous pouvons aussi apprendre à être bienveillant.

Cependant, pour être plus compatissant, nous devons être conscient de l'existence, de la vulnérabilité et de l'humanité des personnes qui nous entourent.

1

Prendre soin de soi

Prendre soin de soi et être bienveillant avec soi-même.

2

Se mettre à la place des autres

Se mettre à la place des autres et comprendre leur réalité.

3

Chef d'orchestre

Se voir tel un chef d'un orchestre.

4

Responsabiliser ses collaborateurs

Faire en sorte que ses collaborateurs se sentent pleinement responsable du travail qu'ils accomplissent.

5

Feedback constructif

Donner un feedback constructif et utile à son équipe.

Notes



Être un leader bienveillant ne signifie pas être "doux".

« **La bienveillance exige très souvent beaucoup de courage et de force.** »

Jamais une approche bienveillante du leadership n'a été aussi importante. En tant que dirigeants, nous devons faire tout ce qui est en notre pouvoir pour que chaque membre de notre équipe ait tout ce dont il a besoin pour s'épanouir, maintenant et dans le futur.

Vos collaborateurs sont des êtres humains, pas des robots - traitez-les donc comme tels. Montrez à vos employés que vous les soutenez et que vous pouvez (et allez) agir pour leur apporter toute l'aide ou le soutien dont ils pourraient avoir besoin.

Essayez toujours de vous mettre à la place des membres de votre équipe dans chaque nouvel enjeu auquel vous êtes confronté. Cela vous aidera à créer une culture d'équipe plus inclusive, où les pensées et les idées de chacun sont entendues, ce qui ne peut être qu'une bonne chose tant pour les membres de votre équipe que pour l'entreprise dans son ensemble.

La différence de Sparkers ?

Nous soutenons la **transformation durable des comportements** dans les entreprises et nous participons à la création d'environnement de travail positif.

Nous sommes présents en France et au Maroc, contactez nous !



SPARKERS

Cabinet B-novalinea

4 rue du Périgord
17180 PERIGNY

dpetit@b-novalinea.fr

07.61.45.54.64

b-novalinea.fr