Les cahiers du leadership Bienveillant ®

n° 1
La dimension personnelle

n° 2
La dimension physique

n° 3
La dimension interpersonnelle

n° 4
La dimension technique et expertise

n° 5
La dimension spirituelle

n° 6
La dimension cognitive

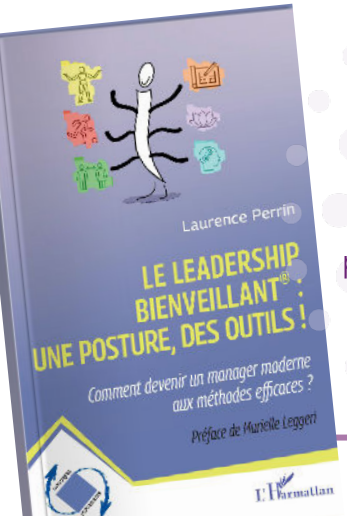
Vous êtes chef d'entreprise, manager, Drh, consultant, coach, formateur ou étudiant **vous allez comprendre au travers des 6 cahiers du Leadership Bienveillant, comment être un manager moderne, juste et respecté**.

Ce mode de management est un **atout majeur dans le développement d'une marque employeur forte pour attirer de nouveaux talents, agir sur la qualité de vie au travail QVCT, fidéliser ses salariés et être performant**.

Il participe bien évidemment au bien-être de celui qui l'applique car pour être performant au travail, aller bien c'est mieux !

Je vous accompagne pour la mise en application dans votre entreprise.
Nous pourrons construire ensemble vos objectifs et leur donner vie.

Laurence



Pour aller plus loin, trouver les références utiles et les outils indispensables pour passer à l'action, je vous invite à commander ce livre, écrit pour vous.

Contactez-moi !
Laurence PERRIN
Consultante & Formatrice motivante
Auteure - conférencière
06 81 67 33 47
contact@laurenceperrin-conseil.fr

commandez le livre ici

n°3
La dimension interpersonnelle

Comment développer votre dimension interpersonnelle pour devenir un leader bienveillant ?

La dimension interpersonnelle est une des 6 dimensions clefs du leadership bienveillant. Elle se concentre sur la manière dont les leaders interagissent avec les membres de leur équipe et sur la façon dont ils peuvent créer un environnement de travail positif et productif.

Selon une étude de Timothy Butler et James Waldroop, il existe 4 orientations en matière de relations interpersonnelles :
→ L'influence, l'aisance interpersonnelle, l'intelligence relationnelle et le leadership d'équipe.

Ces orientations sont essentielles pour comprendre les dynamiques de groupe et maximiser la performance individuelle et collective.

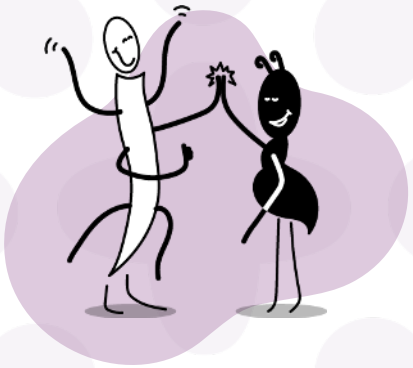
Les 4 orientations des relations interpersonnelles

Influence
Communiquer-Motiver-Convaincre

Aisance interpersonnelle
Empathie-Ecoute-Bienveillance

Leadership d'équipe
Inspirer-Déléguer-Décider

Intelligence relationnelle
Comprendre-Encourager-Gérer positivement



- **La 1ère, l'influence, c'est comme la force de persuasion Jedi**. Vous êtes capable de communiquer et de motiver votre équipe à atteindre des objectifs pour une performance commune.

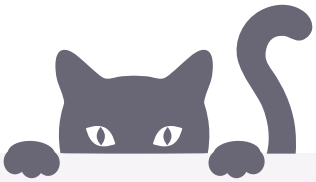
- **La 2ème, l'aisance interpersonnelle, c'est le charme du chat**. Vous êtes empathique, à l'écoute et capable de créer un environnement de travail positif et chaleureux.

- **La 3ème, l'intelligence relationnelle.** c'est la capacité à lire dans les pensées des autres tel un mentaliste comme Patrick Jane. Vous êtes capable de gérer les conflits, d'encourager la collaboration et de créer un environnement de travail agréable et harmonieux.

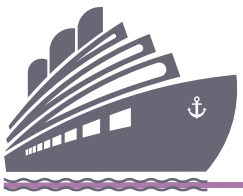
- **La 4ème, le leadership d'équipe:** c'est être le capitaine d'un navire. Vous êtes capable d'inspirer votre équipe, de déléguer et de prendre des décisions difficiles si nécessaire.

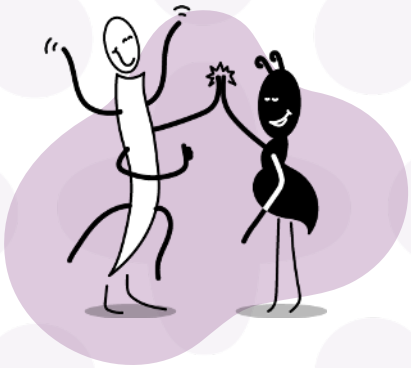
En combinant ces quatre dimensions, vous saurez créer un environnement de travail bienveillant où les membres de votre équipe se sentent valorisés, respectés et motivés.

Cela peut conduire à une **plus grande satisfaction au travail, une meilleure performance individuelle et collective, ainsi qu'à une réduction du stress et du turnover.**



Et vous, êtes-vous plutôt Jedi, chat, mentaliste ou un capitaine de navire ?
ou les quatre ?
Identifiez vos forces et travaillez les autres, elles sont complémentaires.





Les relations interpersonnelles sont essentielles pour **établir la confiance, la communication et la collaboration.**

En étant conscient de l'importance de cette dimension, vous pouvez travailler à améliorer vos propres compétences interpersonnelles utiles pour évoluer sereinement dans votre environnement professionnel ainsi que dans votre vie privée.

Dans les faits :

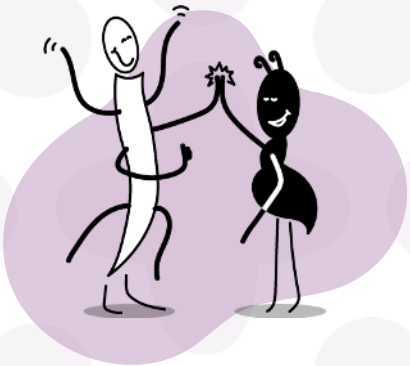
- Vous pouvez **améliorer votre influence** en développant votre capacité à **communiquer clairement** et à persuader les autres.
- Vous pouvez **améliorer votre aisance interpersonnelle** en apprenant à **écouter activement** et à **donner des commentaires constructifs**.
- Vous pouvez **améliorer votre intelligence relationnelle** en développant votre **empathie et votre compréhension des émotions** des autres.
- Enfin, vous pouvez **améliorer votre leadership** d'équipe en développant votre **capacité à inspirer et à motiver** les membres de votre équipe.

Bien communiquer :

Vous pouvez également utiliser des styles de communication selon les préférences individuelles des membres de votre équipe.
Certains employés préfèrent une communication directe et concise, tandis que d'autres préfèrent une communication plus détaillée et plus personnelle. Vous êtes capable d'adapter votre style de communication pour répondre aux besoins individuels de chaque membre de votre équipe.

Gérer les conflits :

Savoir gérer les conflits interpersonnels au sein de son équipe est une arme certaine du leader bienveillant.
Les conflits peuvent survenir pour diverses raisons, notamment des différences personnelles, des différences culturelles ou des désaccords professionnels. Vous êtes capable d'écouter activement toutes les parties impliquées dans le conflit, de comprendre leurs points de vue respectifs et de trouver une solution qui convient à tous.



A quoi ça sert de développer votre dimension interpersonnelle pour devenir un leader bienveillant ?

Le leadership bienveillant peut vous offrir de nombreux avantages autant en tant que manager, que pour les membres de votre équipe et votre organisation.

Les employés dont le leader fait preuve de bienveillance s'identifient davantage aux valeurs de l'organisation, ce qui renforce leur fidélité.

Un environnement psychologique serein et bienveillant améliore la satisfaction personnelle dans le travail et impacte positivement la qualité de vie personnelle. La confiance conférée par le leader bienveillant à son équipe favorise l'élargissement des compétences et des aptitudes.

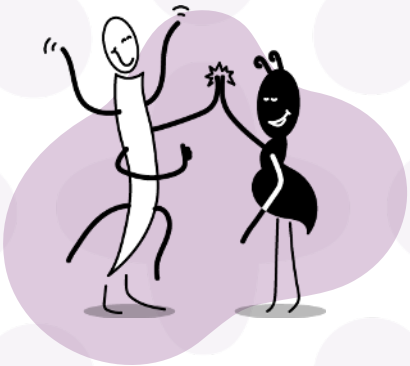
La dimension interpersonnelle en tant que leader bienveillant peut vous aider à améliorer la performance organisationnelle de votre équipe. Vos employés sont plus susceptibles de se sentir valorisés et engagés dans leur travail. Cela peut se traduire par une productivité accrue, une réduction du taux de rotation du personnel et une amélioration de la qualité du travail.

En adoptant cette posture vous contribuez à améliorer la performance organisationnelle. Vous aidez aussi à transférer la propriété aux personnes qui effectuent le travail et à élargir leurs compétences et aptitudes.

Le leadership bienveillant est une approche de gestion qui met l'accent sur la compassion, l'empathie et la compréhension. Il s'agit d'une approche qui vise à créer un environnement de travail positif et productif pour les employés. La dimension interpersonnelle du leadership bienveillant est particulièrement importante pour vous en tant que manager, car elle vous permet de développer des relations positives avec votre équipe.

La dimension interpersonnelle du leadership bienveillant implique plusieurs éléments clés comme nous l'avons vu précédemment : **l'écoute, la communication et la persuasion**. Un autre élément clé de la dimension interpersonnelle du leadership bienveillant est **votre capacité à établir des relations positives** avec vos employés. Vous pouvez créer cet environnement de travail positif en encourageant la collaboration et le travail d'équipe. Vous encouragez vos employés à se développer professionnellement en leur offrant des opportunités de formation et de développement.

Demandez-vous quelles compétences vous devez développer :
Votre empathie ? votre communication ? vos relations positives ?



Les avantages à développer votre dimension interpersonnelle de leader bienveillant.

Vous avez de nombreux avantages à développer votre posture de leader bienveillant :

- **L'amélioration de la productivité :**

Vos collaborateurs qui travaillent dans un environnement de travail positif et bienveillant sont plus susceptibles d'être motivés et engagés dans leur travail.
Une productivité à la hausse peut se ressentir.

- **La réduction du taux de rotation des employés :**

Ces derniers se sentent valorisés et soutenus et ont donc tendance à rester plus longtemps dans votre entreprise. Le taux de rotation peut se réduire nettement.

- **L'amélioration de la satisfaction de vos employés :**

Les employés qui travaillent dans un environnement bienveillant ont tendance à être plus satisfaits de leur travail et de leur entreprise. La fidélisation des membres de votre équipe et l'amélioration de la réputation de votre entreprise sont impactées positivement et directement.

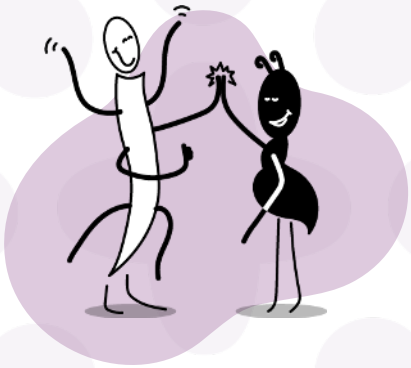
- **L'amélioration de la santé mentale de votre équipe :**

La réduction du stress et de l'anxiété contribue au bien être général et aux performances de l'entreprise.

- **L'amélioration de la qualité du travail :**

La créativité et l'innovation sont possibles dans un environnement favorable à l'expérimentation, l'essai, l'erreur sachant que c'est accueilli avec bienveillance et impacte la qualité du travail produit par votre entreprise
En résumé, le leadership bienveillant peut avoir de nombreux avantages pour votre entreprise.

Et dans votre entreprise qu'est-il souhaitable d'améliorer :
la productivité ? la fidélisation ? la satisfaction de vos salariés ?
la santé mentale ? la qualité de travail ?



Comment developper votre dimension interpersonnelle pour devenir un leader bienveillant ?

Pour développer votre dimension interpersonnelle du leadership bienveillant, voici quelques pistes que vous pouvez explorer :

- **Développer la confiance et votre style de communication** : vous pouvez établir une relation de confiance avec vos employés et encourager une communication ouverte et honnête au travers de réunions individuelles régulières, d'une écoute active des préoccupations des membres de votre équipe et de commentaires constructifs.

- **Favoriser l'empathie** : être capable de se mettre à la place de ses employés et de comprendre leurs besoins et leurs préoccupations est fondamental. Vous pouvez encourager votre équipe à partager son expérience et offrir votre soutien émotionnel.

- **Encourager la collaboration** : Favoriser la collaboration entre les membres de votre équipe au travers d'un environnement de travail positif peut se traduire par l'organisation d'activités et de projets d'équipe en célébrant les réussites tous ensemble.

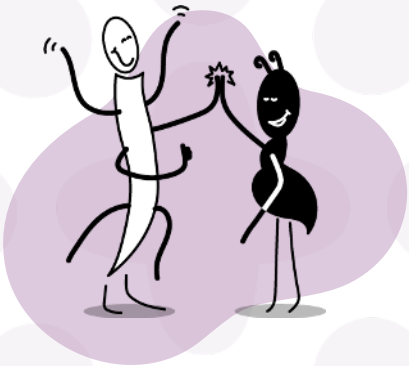
- **Développer les compétences interpersonnelles** : comprendre les besoins de ses employés est gageure d'une meilleure relation humaine et émotionnelle.

Des exercices et des outils pour développer sa communication, son leadership bienveillant et la résolution de conflits se trouvent en page 125 du livre.

En suivant ces pistes, vous pouvez développer votre dimension interpersonnelle de leadership bienveillant et créer un environnement de travail positif pour vos collaborateurs.

Dans votre cas, quelle est la compétence la plus importante à renforcer sur ces 4 points pour atteindre la performance et les résultats de votre équipe ?

commandez le livre ici



Pour conclure

La posture de leadership bienveillant impacte directement votre vie professionnelle mais aussi votre vie personnelle, familiale et sociale.

Alors à la question, « pourquoi devriez-vous développer votre dimension interpersonnelle de leader bienveillant ? », je réponds :

« En ouvrant une voie différente du bien travailler ensemble, vous contribuez à un monde professionnel meilleur et à une vraie performance d'équipe »

Si vous souhaitez aller plus loin dans le développement de votre dimension interpersonnelle et devenir un leader bienveillant, je vous propose de vous accompagner :

- en individuel : vous pouvez intégrer les concepts et la culture du leadership bienveillant et ainsi apprécier vos talents pour la mise en place dans votre quotidien

- en collectif : vous pouvez vivre la culture du leadership bienveillant et expérimenter ce concept pour construire une équipe collaborative

Si vous avez envie de développer votre leadership bienveillant, vous trouverez sur mon site :

- le livre sur le leadership bienveillant

- les formations individuelles ou collectives personnalisées

laurenceperrin-conseil.fr

Soyez acteur de votre réussite et agissez maintenant,

Contactez-moi !

LAURENCE PERRIN
Consultante & Formatrice motivante
Auteure - conférencière
06 81 67 33 47
contact@laurenceperrin-conseil.fr