

Équ^{*}ilibre

Votre accompagnement à la carte

LE MANAGEMENT
PAR LES ACCORDS TOLTÈQUES



Le Management Inspiré des Sages Toltèques

Dans un monde professionnel de plus en plus complexe et exigeant, le management doit évoluer. Nous sentons tous que nous sommes à un tournant , un changement de pratique, un changement de paradigme.

Les méthodes traditionnelles de gestion que nous avons appris et exercés , semblent parfois déconnectées des besoins humains fondamentaux.

Les besoins fondamentaux des êtres humains, lorsqu'ils sont adaptés au monde de l'entreprise, peuvent être compris comme les éléments essentiels qui permettent aux individus de se sentir motivés, engagés et épanouis dans leur environnement de travail. Ces besoins ne se limitent pas aux seules attentes matérielles ou financières, mais incluent également des dimensions sociales, émotionnelles, intellectuelles et professionnelles. Passons les en revue et vérifions ensemble les pratiques dans votre entreprise.

01

Besoins physiologiques dans l'entreprise

- ✱ **Un salaire suffisant:**
Vos collaborateurs doivent être rémunérés de manière à pouvoir subvenir à leurs besoins vitaux (logement, nourriture, santé).
- ✱ **Des conditions de travail saines:**
Un environnement de travail propre, sûr et ergonomique est essentiel pour éviter les blessures et favoriser la productivité. Cela comprend également des équipements appropriés et des espaces adaptés.
- ✱ **Le respect de l'équilibre travail-vie personnelle:**
Offrir à vos collaborateurs un temps de repos adéquat et une gestion du temps de travail qui ne les surcharge pas physiquement.

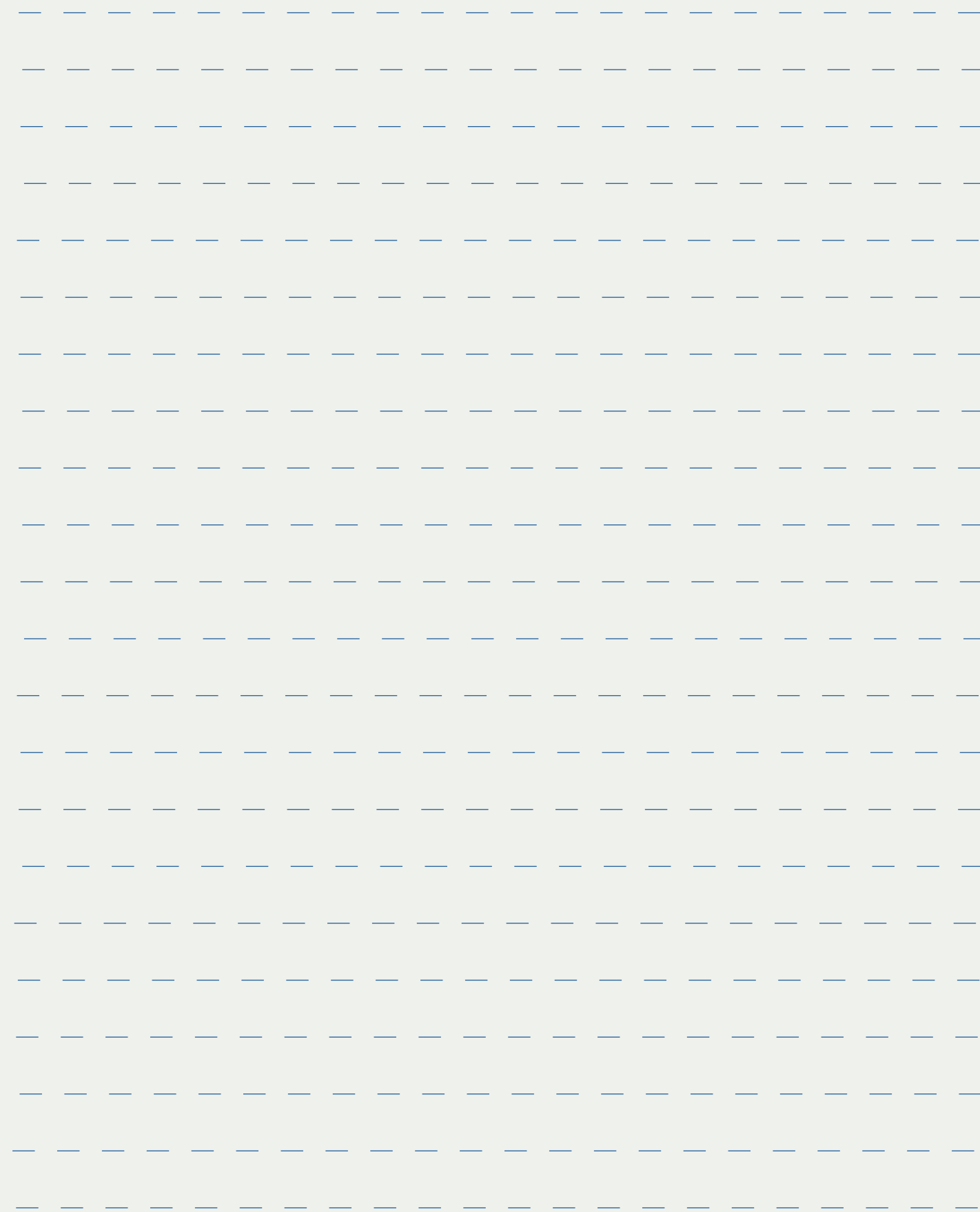
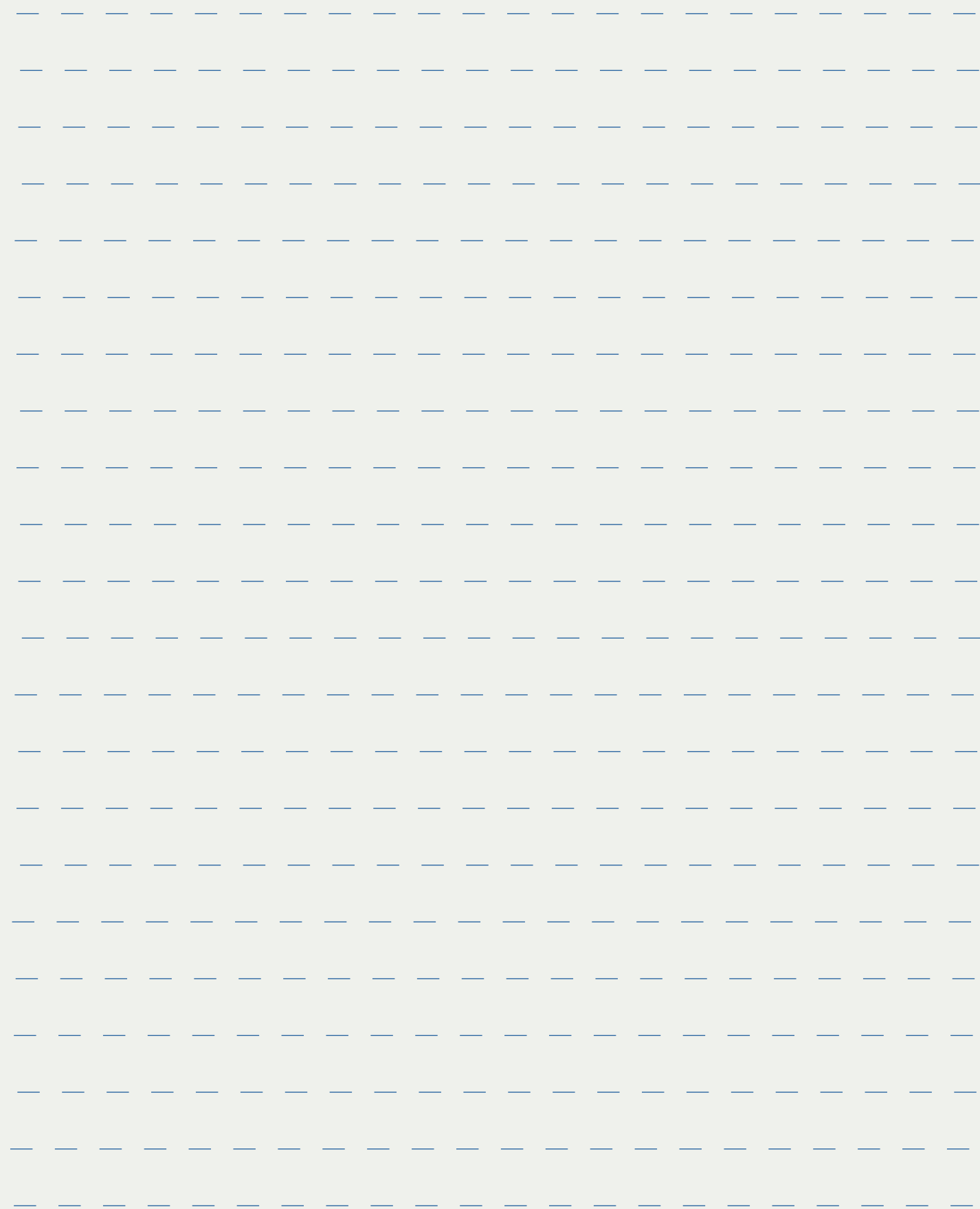
LES QUESTIONS À ME POSER

Le salaire de mes collaborateurs est-il suffisant pour qu'ils puissent couvrir leurs besoins vitaux (logement, nourriture, santé, etc.) ?

Les avantages sociaux (assurance santé, retraite, congés payés, etc.) sont-ils adéquats et clairement expliqués ?

Les employés ont-ils accès à des primes ou des compensations en cas de situations imprévues (accident de travail, maladies, etc.) ?

QUE PUIS JE METTRE EN PLACE POUR AMÉLIORER CES POINTS ?



02

Besoins de sécurité dans l'entreprise

Une fois les besoins physiologiques comblés, vos collaborateurs ont besoin de sécurité et de stabilité dans leur emploi. Oui, même si aujourd'hui les départs sont rapides et les changements de carrière fréquents. Cela comprend

- ✱ **Sécurité de l'emploi :**
Vos collaborateurs veulent savoir que leur poste est stable, qu'ils n'ont pas à craindre des licenciements ou des réductions de salaire. La sécurité de l'emploi repose également sur la transparence des décisions de l'entreprise et la clarté des rôles.
- ✱ **Rémunération stable :**
Une paie régulière et des avantages sociaux comme l'assurance maladie, la retraite ou les congés payés assurent une certaine sécurité financière.
- ✱ **Protection contre les risques professionnels :**
Des mesures de sécurité au travail (protocoles de sécurité, équipements de protection, etc.) garantissent la santé et la sécurité de vos collaborateurs
- ✱ **Clarté des règles et des attentes :**
Un cadre organisationnel bien défini, avec des processus clairs et une gestion des conflits efficace, est nécessaire pour éviter l'incertitude et l'anxiété. Vos collaborateurs ont besoin de sentir qu'ils sont dans un environnement stable, où leurs droits sont protégés et où ils peuvent planifier à long terme.

LES QUESTIONS À ME POSER

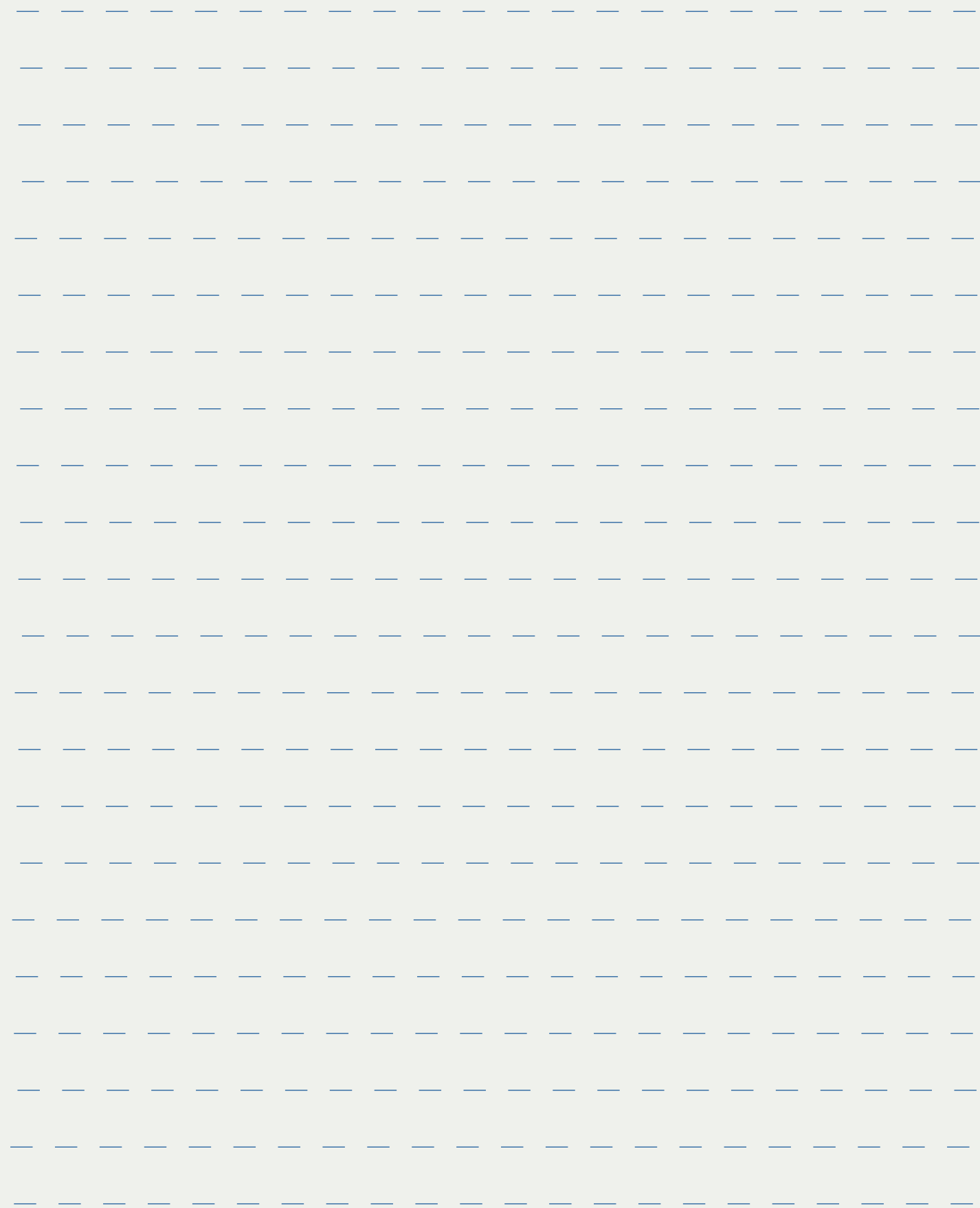
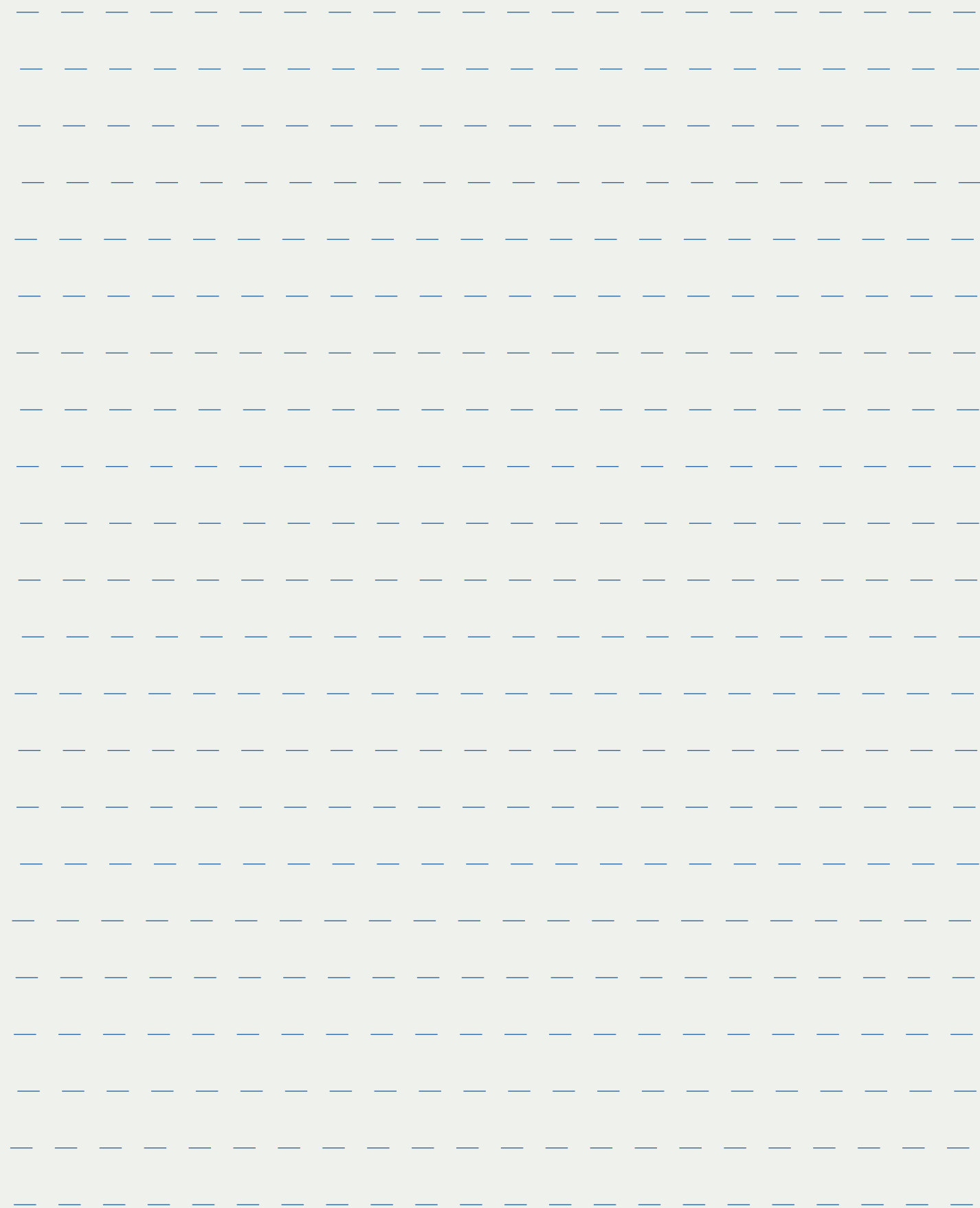
Mes collaborateurs ont-ils un contrat de travail stable et clair (CDI, CDD, missions bien définies par des fiches de poste) ?

L'entreprise fournit-elle des perspectives de carrière claires et des opportunités de promotion ?

Les licenciements ou réductions de personnel sont-ils gérés de manière transparente et respectueuse ?

Les décisions importantes concernant l'organisation du travail (réductions de personnel, changement de rôle) sont-elles communiquées en avance et de manière honnête ?

QUE PUIS JE METTRE EN PLACE POUR AMELIORER CES POINTS ?



03

Besoins sociaux dans l'entreprise

Les humains étant des êtres sociaux, les relations interpersonnelles et le sentiment d'appartenance sont des éléments essentiels au bien-être au travail. Cela inclut :

✱ **Collaboration et travail en équipe :**

Vos collaborateurs ont besoin de se sentir intégrés dans une équipe et de collaborer avec leurs collègues de manière positive. Un environnement de travail solidaire favorise la motivation et la créativité.

✱ **Reconnaissance et appréciation :**

Le besoin de reconnaissance sociale est un moteur important de la satisfaction au travail. Un collaborateur veut que son travail soit valorisé par ses collègues, ses managers, et l'entreprise dans son ensemble.

✱ **Relations de confiance avec les supérieurs et les collègues:**

Une bonne communication et un environnement de travail respectueux permettent de tisser des liens solides. Les collaborateurs ont besoin de se sentir soutenus dans leurs tâches et d'avoir des relations professionnelles de qualité.

✱ **Un climat d'inclusion et de diversité :**

Les collaborateurs veulent être acceptés pour ce qu'ils sont, quelle que soit leur origine, leur genre ou leurs croyances.

Les besoins sociaux des collaborateurs font référence à leur désir de se sentir connectés, acceptés, et valorisés au sein de l'entreprise. Lorsque ces besoins sont satisfaits, cela crée un environnement de travail propice à la collaboration, à l'engagement et à une bonne dynamique d'équipe.

LES QUESTIONS À ME POSER

Les nouveaux collaborateurs sont-ils bien accueillis et intégrés dans l'équipe ?

Les collaborateurs se sentent-ils acceptés et inclus, quel que soit leur âge, leur sexe, leur origine ou leur orientation sexuelle ?

Les collaborateurs ont-ils la possibilité de tisser des liens sociaux avec leurs collègues (activités de groupe, événements, pauses communes) ?

Les collaborateurs se sentent-ils proches de leurs collègues et collaborent-ils facilement ?

Les managers et dirigeants prennent-ils le temps d'écouter et de valoriser les contributions de chacun ?

Les feedbacks sont-ils constructifs et donnés dans un esprit de développement et non de critique ?

Les employés se sentent-ils soutenus par leurs collègues et leurs supérieurs dans les moments de difficulté ?

L'entreprise met-elle en place des canaux de communication ouverts pour que les employés puissent exprimer leurs préoccupations ou leurs idées ?

Les informations circulent-elles efficacement au sein de l'entreprise et les employés sont-ils tenus informés des changements importants ?

QUE PUIS JE METTRE EN PLACE POUR AMÉLIORER CES POINTS ?

Les conflits au sein des équipes sont-ils gérés de manière proactive et constructive ?

Les employés ont-ils accès à des ressources pour résoudre des tensions ou des problèmes personnels qui pourraient impacter leur travail (par exemple, des médiateurs, des services de counseling) ?

Les collaborateurs peuvent-ils exprimer leurs besoins sociaux et émotionnels sans craindre de jugement ou de répercussions ?

L'entreprise encourage-t-elle une culture de bienveillance et de respect au quotidien ?

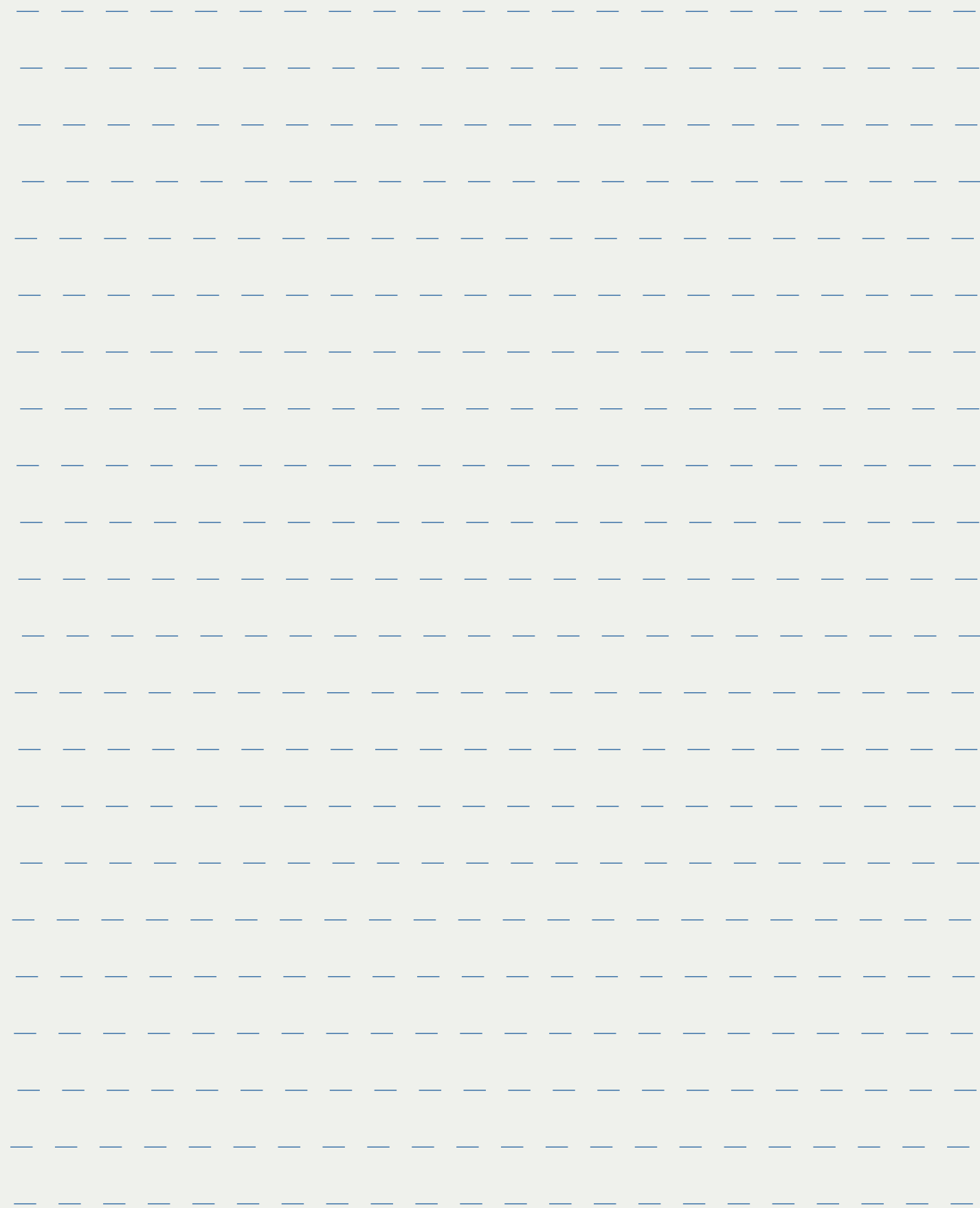
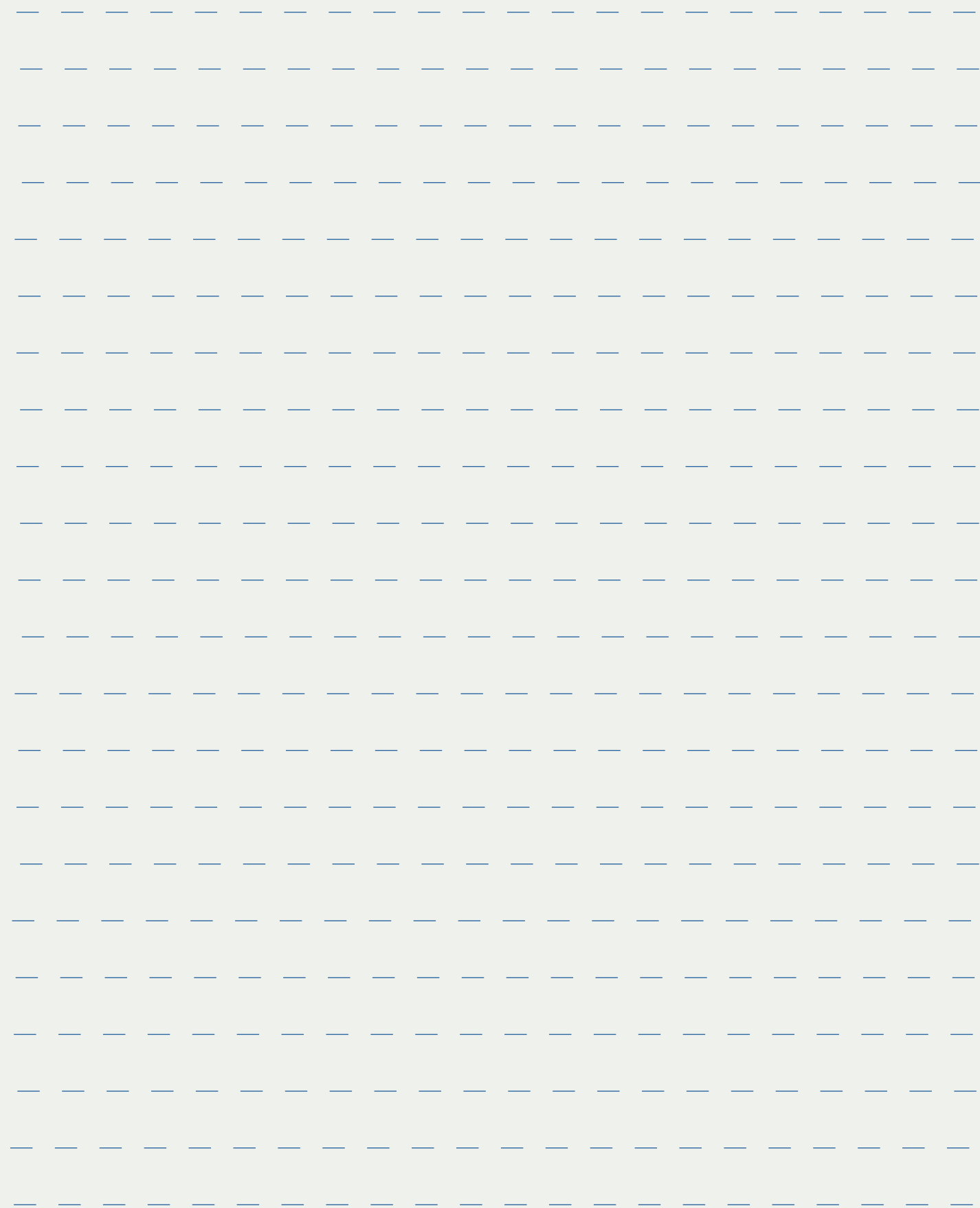
Les valeurs de l'entreprise sont-elles vécues au quotidien, et les collaborateurs se sentent-ils alignés avec celles-ci ?

Les managers créent-ils un environnement de travail solidaire où les collaborateurs se sentent engagés et motivés à travailler ensemble ?

L'entreprise a-t-elle mis en place des politiques de diversité et d'inclusion pour garantir l'égalité des chances pour tous les collaborateurs ?

Les équipes ont-elles la possibilité de travailler de manière autonome tout en bénéficiant du soutien de leurs collègues ?

Les équipes bénéficient-elles d'opportunités de socialiser au-delà du travail (par exemple, des activités sociales ou des événements informels) ?



04

Besoins d'estime dans l'entreprise

Les collaborateurs ont besoin d'être respectés et de sentir que leur travail est reconnu à sa juste valeur. Ce besoin d'estime se manifeste par

- ✱ **Reconnaissance des compétences et des réalisations :**
Les collaborateurs veulent que leurs efforts et leurs réussites soient reconnus par leurs supérieurs et leurs pairs. Cela peut se traduire par des félicitations publiques, des primes, des promotions ou des récompenses.
- ✱ **Développement professionnel :**
Le besoin d'être respecté dans ses compétences implique aussi la possibilité de grandir et de se développer dans son domaine. Vos collaborateurs doivent avoir accès à des formations, des opportunités d'apprentissage, et des défis stimulants pour développer leurs compétences et évoluer professionnellement.
- ✱ **Autonomie et responsabilité :**
Vos collaborateurs ont besoin de se sentir compétents et autonomes dans leur travail. L'autonomie, c'est la possibilité de prendre des décisions, de gérer son propre emploi du temps et de contribuer activement aux objectifs de l'entreprise.
- ✱ **Leadership respectueux et inspirant :**
Les managers doivent avoir la capacité de motiver leurs équipes par un leadership respectueux qui valorise l'individu tout en guidant l'équipe vers des objectifs communs.

Vos collaborateurs se sentent valorisés lorsqu'ils sont traités avec respect, qu'ils bénéficient de reconnaissances concrètes, et qu'ils ont des perspectives de carrière qui correspondent à leurs aspirations et compétences. Les besoins d'estime des collaborateurs sont liés à leur désir de se sentir respectés, valorisés, et reconnus pour leurs contributions et leurs compétences. Lorsque ces besoins sont satisfaits, les collaborateurs sont plus engagés, plus motivés et plus susceptibles de se sentir épanouis dans leur travail.

LES QUESTIONS À ME POSER

Les collaborateurs reçoivent-ils une reconnaissance régulière pour leurs efforts et réalisations ?

Existe-t-il un système formel ou informel pour célébrer les succès individuels et collectifs (par exemple, félicitations en réunion, prix ou récompenses) ?

Les feedbacks donnés aux employés sont-ils constructifs et valorisants ?

Les retours sur le travail des collaborateurs sont-ils faits de manière positive, en mettant en lumière leurs points forts, ou se concentrent-ils principalement sur les erreurs et les lacunes ?

Les collaborateurs sont-ils encouragés à partager leurs idées et à prendre des initiatives, et leurs suggestions sont-elles prises en compte ?

Les managers reconnaissent-ils publiquement les réussites et les contributions importantes des employés ?

Les employés bénéficient-ils d'opportunités de développement et de progression de carrière ?

Les collaborateurs ont-ils un accès équitable aux opportunités de formation et de développement ?

Les managers soutiennent-ils le développement des compétences et des talents au sein de leurs équipes ?

QUE PUIS JE METTRE EN PLACE POUR AMELIORER CES POINTS ?

L'entreprise offre-t-elle un accompagnement dans la gestion de la carrière (par exemple, des coachings, des mentors ou des plans de développement personnalisés) ?

Les collaborateurs comprennent-ils l'importance de leur rôle et l'impact de leur travail sur l'entreprise et les équipes ?

Les tâches sont-elles attribuées de manière à valoriser les compétences et les forces des collaborateurs ?

Les employés sont-ils impliqués dans la prise de décisions importantes qui les concernent ou concernent leur équipe ?

Les collaborateurs se sentent-ils respectés et écoutés par leurs collègues et leurs managers ?

Les employés peuvent-ils exprimer leurs idées et opinions sans crainte de jugement ou de répercussions négatives ?

Les managers traitent-ils leurs collaborateurs avec dignité et considération ?

Les collaborateurs sont-ils autonomes dans leur travail et ont-ils la possibilité de prendre des décisions dans leur domaine de responsabilité ?

Les responsabilités attribuées aux collaborateurs sont-elles cohérentes avec leur niveau d'expérience et leurs compétences ?

LES QUESTIONS À ME POSER

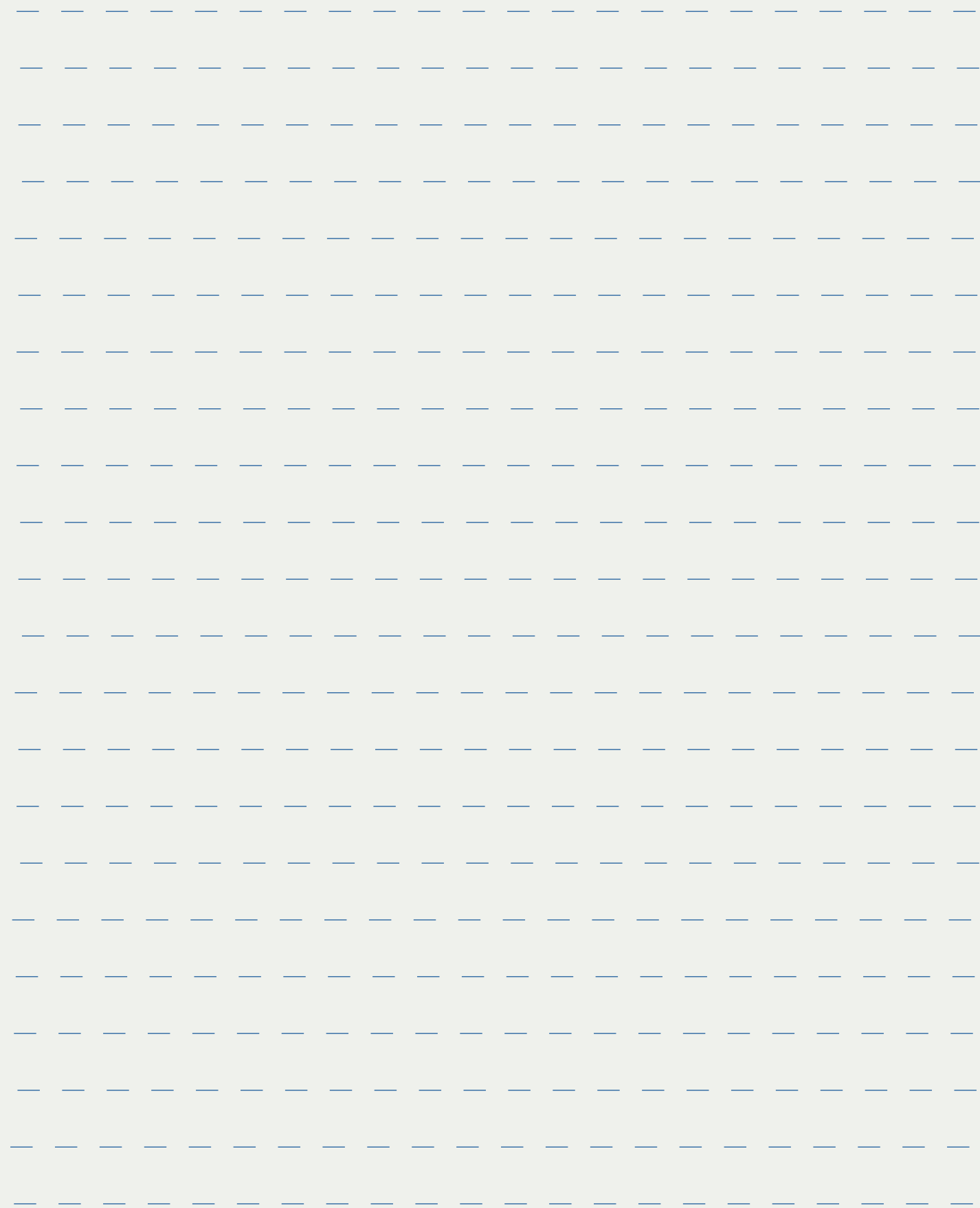
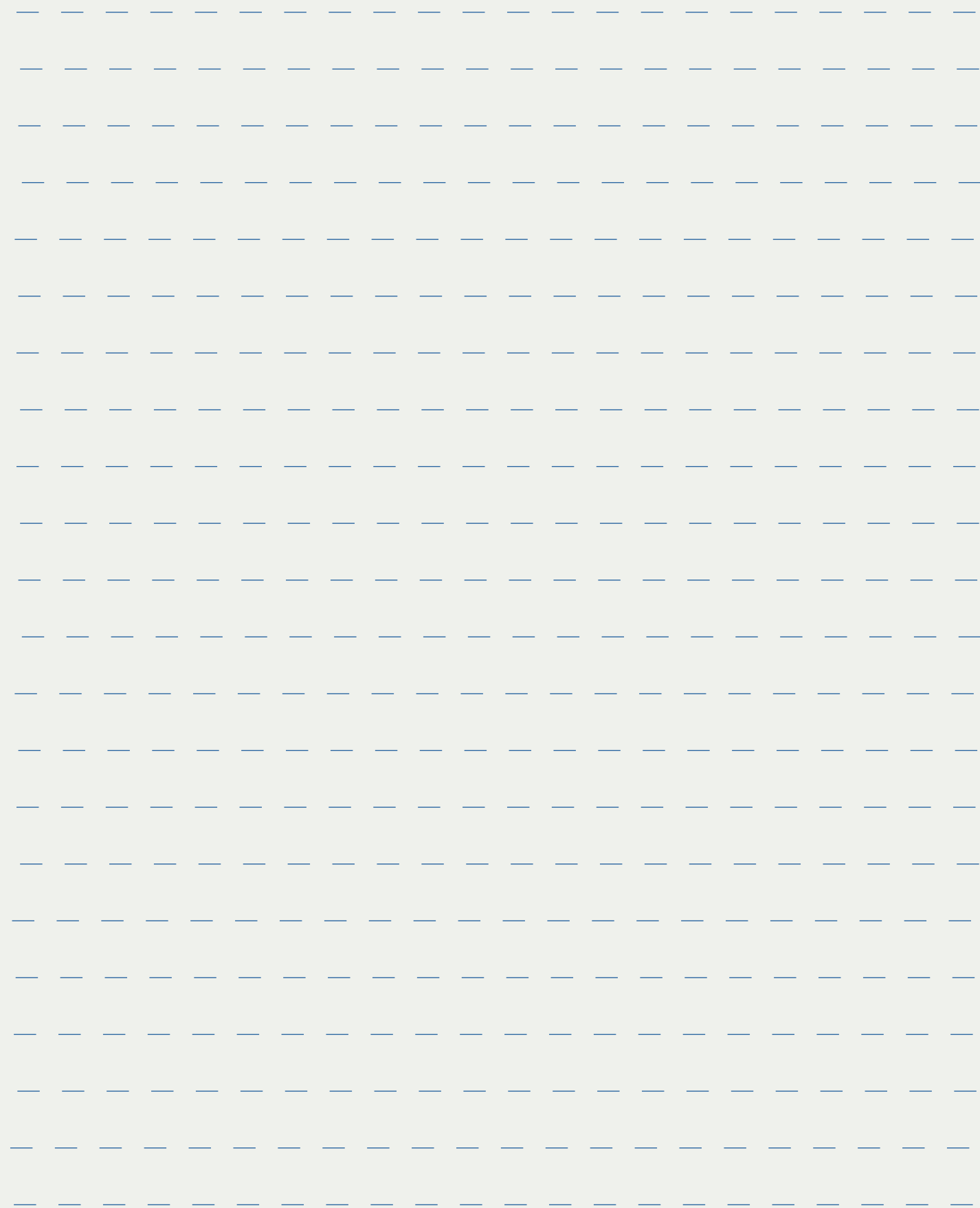
Les employés sont-ils responsabilisés et dignes de confiance dans l'exécution de leurs missions ?

Les employés sentent-ils que leur contribution est reconnue de manière équitable par rapport à leurs collègues ?

L'entreprise valorise-t-elle autant les réussites collectives que les réussites individuelles ?

Les employés perçoivent-ils des récompenses équitables pour leurs performances, qu'elles soient sous forme de bonus, d'augmentations salariales ou de promotions ?

QUE PUIS JE METTRE EN PLACE POUR AMELIORER CES POINTS ?



05

Besoins d'accomplissement de soi dans l'entreprise

Le dernier niveau des besoins est celui de l'accomplissement personnel, où les collaborateurs cherchent à s'épanouir et à réaliser leur potentiel dans leur travail.

Ce besoin se manifeste par :

- ✱ **Un travail stimulant et significatif :**
Les collaborateurs cherchent à avoir un rôle qui a du sens, qui les challenge et qui leur permet de se développer personnellement. Cela peut impliquer la possibilité de travailler sur des projets innovants ou de prendre part à des initiatives stratégiques.
- ✱ **Créativité et expression personnelle :**
Certains collaborateurs recherchent des espaces où ils peuvent exprimer leur créativité, leurs idées nouvelles et leurs talents. Cela peut être facilité par des environnements de travail qui favorisent l'innovation, la collaboration et la flexibilité.
- ✱ **Alignement des valeurs :**
Les collaborateurs veulent que leur travail et leurs missions soient en accord avec leurs valeurs personnelles. Ils recherchent des entreprises dont la mission, la vision et les pratiques sont éthiques, responsables et respectueuses des enjeux sociaux et environnementaux.
- ✱ **Autonomie dans la gestion de carrière :**
Les collaborateurs veulent avoir un certain contrôle sur leur parcours professionnel, que ce soit en choisissant des missions, en prenant des responsabilités ou en explorant de nouveaux domaines.

L'accomplissement de soi se traduit par la possibilité de contribuer de manière significative à la mission de l'organisation tout en s'épanouissant dans des rôles qui correspondent à leurs compétences, valeurs et aspirations.

Les besoins d'accomplissement de soi, selon la pyramide de Maslow, sont les besoins les plus élevés. Ils concernent la réalisation du potentiel personnel, la recherche de sens et de satisfaction dans le travail, ainsi que la possibilité de se dépasser et de contribuer à un objectif plus grand que soi-même. Lorsque ces besoins sont satisfaits, les employés se sentent épanouis, motivés et sont plus susceptibles de s'engager pleinement dans leurs missions.

LES QUESTIONS À ME POSER

Les collaborateurs comprennent-ils l'impact de leur travail sur l'entreprise, la société ou leur communauté ?

L'entreprise permet-elle aux collaborateurs de travailler sur des projets qui ont du sens pour eux ?

Les collaborateurs perçoivent-ils leur travail comme une source de satisfaction personnelle et de fierté ?

*Les employés ont-ils la possibilité de donner du sens à leur travail et de se sentir connectés à une mission plus grande que leurs tâches quotidiennes ?
Les collaborateurs ont-ils une certaine autonomie dans l'organisation de leur travail et dans la prise de décisions ?*

Les employés sont-ils encouragés à prendre des initiatives et à innover dans leur travail ?

Les collaborateurs peuvent-ils exercer une réelle influence sur les projets ou les décisions importantes concernant leur travail ?

L'entreprise offre-t-elle des opportunités pour que les collaborateurs développent pleinement leur potentiel (formation continue, mentorat, coaching) ?

Les managers soutiennent-ils activement le développement personnel et professionnel des collaborateurs ?

QUE PUIS JE METTRE EN PLACE POUR AMÉLIORER CES POINTS ?

Les collaborateurs ont-ils accès à des projets ou des missions stimulantes qui les poussent à sortir de leur zone de confort et à se développer ?

L'entreprise offre-t-elle un environnement qui encourage l'expérimentation, l'auto-amélioration et l'apprentissage autonome ?

Les réussites des collaborateurs sont-elles reconnues de manière visible et célébrées au sein de l'équipe ?

Les employés sont-ils encouragés à célébrer leurs propres réussites et celles de leurs collègues ?

Les collaborateurs reçoivent-ils des retours positifs sur leur performance, et sont-ils encouragés à se fixer des objectifs personnels de développement ?

Les collaborateurs ont-ils le sentiment que leur travail a un impact réel, non seulement pour l'entreprise, mais aussi pour les autres (clients, société, environnement) ?

L'entreprise met-elle en place des initiatives qui permettent aux employés de contribuer à des causes sociales ou environnementales ?

Les collaborateurs peuvent-ils exprimer leur opinion sur la direction de l'entreprise ou sur les stratégies à long terme ?

Les collaborateurs sont-ils confrontés à des défis appropriés qui les poussent à grandir, tout en ayant les ressources nécessaires pour réussir ?

LES QUESTIONS À ME POSER

Les tâches attribuées aux collaborateurs sont-elles suffisamment stimulantes pour maintenir leur motivation et leur engagement ?

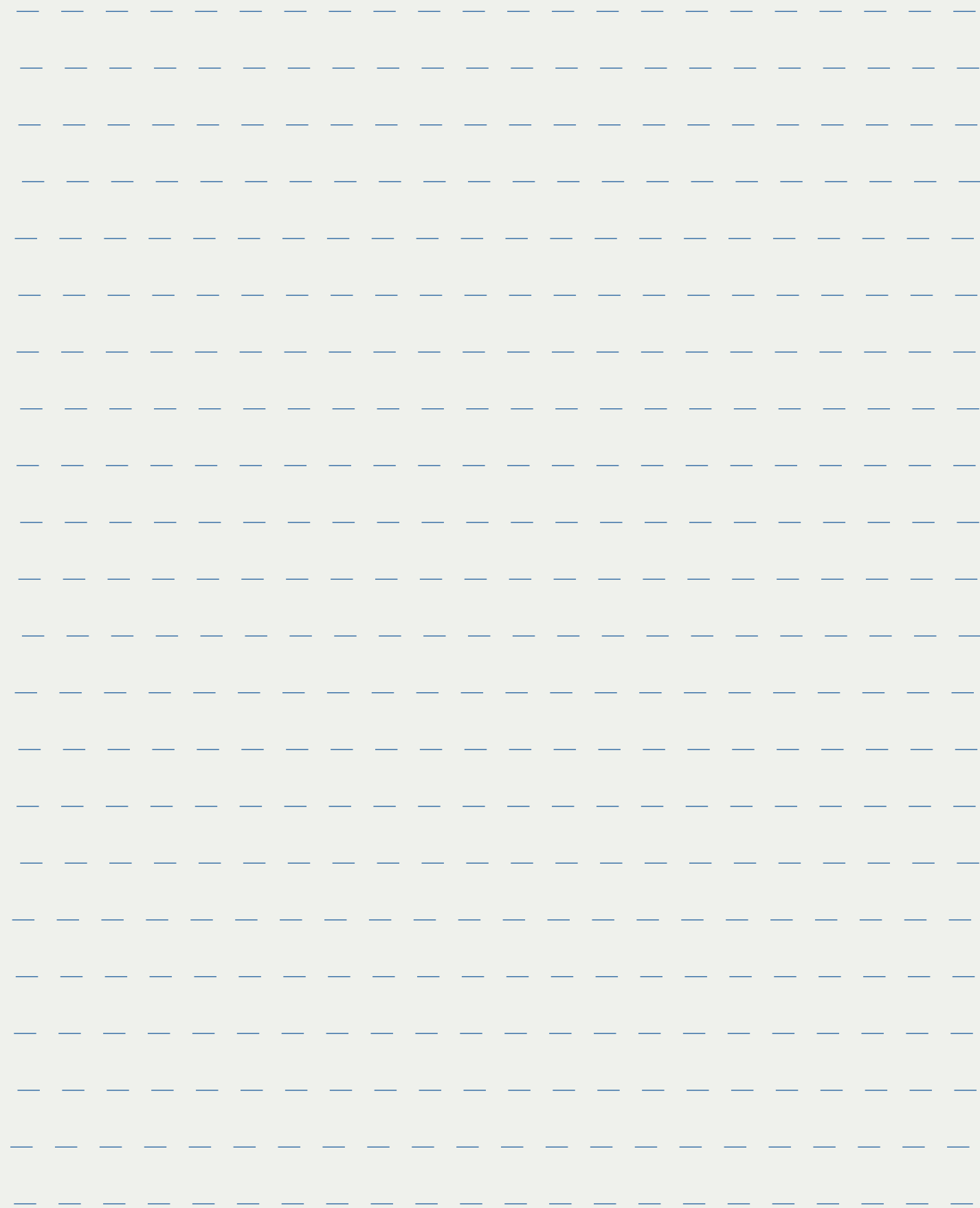
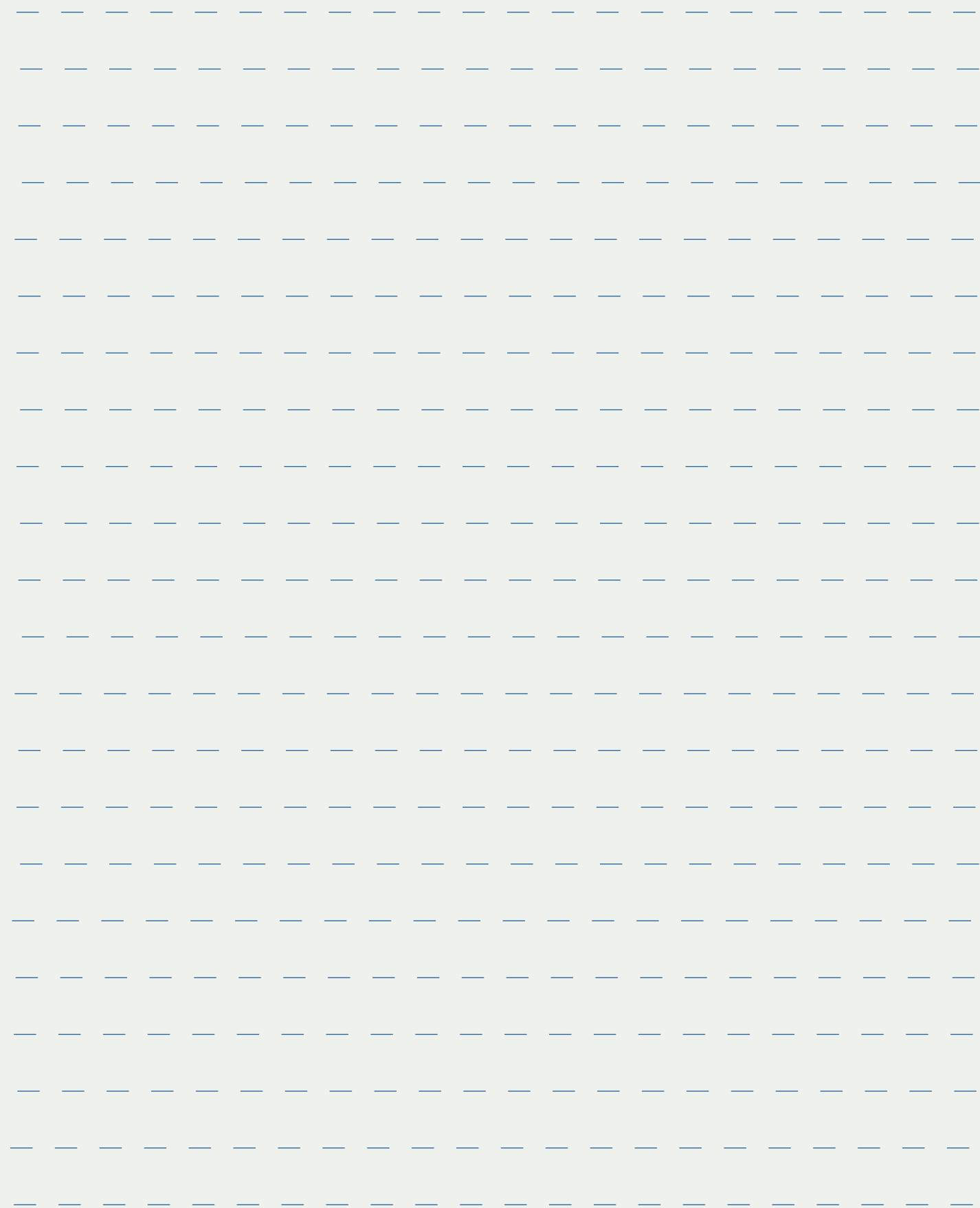
Les collaborateurs bénéficient-ils d'un retour positif sur leur travail qui les aide à renforcer leur confiance en leurs capacités ?

L'entreprise favorise-t-elle un environnement de travail où les employés se sentent libre d'exprimer leur créativité et de développer des idées originales ?

Les collaborateurs ont-ils l'opportunité d'équilibrer leur vie professionnelle et personnelle de manière à favoriser leur bien-être général et leur épanouissement ?

L'entreprise soutient-elle les collaborateurs dans leur quête d'épanouissement personnel, par exemple en encourageant un équilibre entre travail et développement personnel ?

QUE PUIS JE METTRE EN PLACE POUR AMÉLIORER CES POINTS ?



Après ce travail de réflexion et d'introspection, venons-en aux **Quatre Accords Toltèques**

Ces quatre accords ne sont pas simplement des principes de vie personnelle, mais peuvent être appliqués efficacement dans le monde professionnel pour améliorer la gestion d'équipe, la communication, et la culture organisationnelle.

Ces principes peuvent être des outils puissants pour transformer les relations professionnelles, renforcer les équipes et créer un environnement de travail harmonieux.

Je vous propose d'explorer comment ces accords peuvent être appliqués au management. À travers une compréhension profonde de chaque principe, vous découvrirez comment les intégrer dans votre quotidien professionnel pour non seulement améliorer votre propre leadership, mais aussi pour inspirer et guider vos collaborateurs vers un meilleur épanouissement et une plus grande efficacité.

Qu'est-ce que les Accords Toltèques ?

Les Accords Toltèques sont un ensemble de principes de vie basés sur la sagesse ancienne des Toltèques, un peuple précolombien de Mésio-Amérique, qui ont laissé un héritage spirituel profond.

Ces principes sont principalement connus à travers le livre *Les Quatre Accords Toltèques* de Don Miguel Ruiz, publié en 1997. Ils visent à libérer l'individu des croyances limitantes et des conditionnements sociaux, permettant ainsi de vivre de manière plus libre, plus authentique et plus épanouie.

Avant d'aborder les accords eux-mêmes, il est important de comprendre les fondements de la philosophie toltèque. Les Toltèques considéraient que chacun de nous porte en lui une sorte de «domination personnelle» qui est façonnée par des croyances, des valeurs et des conditionnements sociaux. Leur approche consiste à se libérer de ces conditionnements pour retrouver une forme de pureté intérieure et agir de manière plus juste et plus authentique.

Dans le contexte professionnel, cela signifie que, en tant que manager, votre propre évolution personnelle et votre capacité à vous libérer des filtres mentaux et émotionnels qui vous influencent, sont les clés d'un management plus efficace et plus humain.

Les Quatre Accords Toltèques,
que je développerai plus bas,
sont donc :

01 Que votre parole soit impeccable

Ce premier accord met en lumière l'importance de la parole. Elle est un outil puissant de création, et il faut l'utiliser de manière positive. Parler avec intégrité signifie exprimer la vérité sans jugement ni malveillance. Cet accord nous invite à éviter les mensonges, les commérages et les critiques destructrices. Il s'agit aussi de faire attention à la manière dont nous parlons de nous-mêmes, car la parole a un impact sur notre perception de nous-mêmes.

02 Ne prenez rien personnellement

Ce deuxième accord nous enseigne que ce que les autres disent ou font n'est pas une réflexion de qui nous sommes, mais de leurs propres réalités, croyances et perceptions. Les jugements ou actions des autres ne sont pas dirigés contre nous, même s'ils peuvent nous affecter. Ne pas prendre les choses personnellement permet de réduire la souffrance liée à des critiques ou des conflits extérieurs.

03 Ne faites pas de suppositions

Ce troisième accord encourage à éviter les interprétations erronées ou les jugements précipités. Nous avons souvent tendance à faire des suppositions sur les pensées, les intentions et les motivations des autres, ce qui peut entraîner des malentendus et des conflits. L'accord nous invite à clarifier les choses au lieu de présumer et à poser des questions pour mieux comprendre.

04 Faites toujours de votre mieux

Le quatrième accord nous rappelle qu'il n'est pas nécessaire de viser la perfection, mais de toujours donner le meilleur de soi-même dans chaque situation. Cela implique de faire de son mieux en fonction de nos ressources et de notre état d'esprit, sans se juger ou se critiquer durement en cas d'échec. Ce principe nous libère de l'auto-critique excessive et nous permet de progresser de manière plus sereine et constante.



Que votre parole soit impeccable



Principe:
La parole comme instrument de leadership

Le premier des accords, "Que votre parole soit impeccable", souligne l'importance de l'intégrité dans la communication, l'importance de la parole créatrice.

En tant que manager, la façon dont vous vous exprimez et la manière dont vous utilisez votre pouvoir de parole ont un impact profond sur votre équipe. La parole impeccable consiste à parler avec honnêteté, sans jugement ni malice, et à être conscient de l'impact que vos mots peuvent avoir sur les autres.

L'accord "Que votre parole soit impeccable" souligne l'importance d'utiliser la parole de manière honnête, respectueuse et constructive, tant dans la vie personnelle que professionnelle. Dans un contexte professionnel, cet accord est essentiel pour établir la confiance, favoriser une communication claire et positive, et maintenir un environnement de travail harmonieux.

Une parole créatrice est une parole qui a le pouvoir de transformer, d'inspirer, et de favoriser le changement. Elle vise à ouvrir des perspectives nouvelles, à encourager la réflexion, à nourrir la créativité et à renforcer la confiance. Dans le cadre professionnel, une parole créatrice peut aussi être celle qui aide les individus et les équipes à penser différemment, à dépasser des blocages ou à trouver des solutions innovantes face à des défis.

MISE EN SITUATIONS
exemple

Vous êtes un manager qui doit donner un feedback à un collaborateur dont les performances ne sont pas à la hauteur des attentes. La manière dont vous choisissez de communiquer ce feedback peut avoir un impact profond sur la motivation et la relation de travail avec ce collaborateur.

Application de l'accord :

01. Parler avec honnêteté et transparence :
Au lieu de minimiser le problème ou d'ignorer les erreurs, vous devez être clair et direct tout en restant respectueux. Ne cachez pas la vérité sous des faux-semblants. La parole impeccable dans ce cas implique de faire face à la situation de manière ouverte et responsable. Soyez factuel.

Exemple : « J'ai remarqué que tes rapports sont souvent remis en retard, ce qui affecte l'avancement du projet. Cela crée des tensions au sein de l'équipe. »

02. Ne pas juger ni attaquer la personne :
La parole impeccable consiste aussi à éviter d'attaquer la personne elle-même. L'idée est de parler du problème et non de remettre en cause la valeur ou les qualités personnelles du collaborateur.

Exemple : Au lieu de dire « Tu es irresponsable, tu n'arrives pas à faire ton travail correctement »
Vous pourriez dire : « Il semble y avoir des difficultés à respecter les délais. Voyons ensemble ce qui te bloque et comment on pourrait y remédier. »
Vous vous concentrez sur les actions plutôt que de critiquer la personne.

Application de l'accord :

03. Utiliser des mots constructifs :
Dans une situation de feedback, l'objectif est de construire, non de détruire. Il est important d'utiliser des mots qui favorisent la réflexion et la recherche de solutions, plutôt que des mots qui dévalorisent ou démoralisent.

Exemple : « Je sais que tu as les compétences nécessaires pour mener à bien ce projet. Peut-être que nous pourrions discuter de ce qui te freine et trouver ensemble des moyens d'améliorer la gestion de ton temps. »

04. Prendre en compte l'impact émotionnel :
La parole impeccable implique également d'être conscient de l'impact émotionnel de vos mots sur l'autre. Même si vous devez faire une critique, elle doit être formulée de manière à encourager la personne à s'améliorer sans la faire se sentir diminuée.

Exemple : « Je suis confiant que tu peux surmonter ce défi. Si tu as besoin de soutien ou de ressources, n'hésite pas à me le faire savoir. »
Cela montre que vous croyez en ses capacités et que vous êtes prêt à l'aider. que de critiquer la personne.

Les bénéfices
pour le management et l'équipe

Renforcement de la confiance :

En adoptant une parole impeccable, vous montrez à vos collaborateurs que vous êtes fiable et digne de confiance. Vous êtes honnête, mais vous respectez également leur dignité et leur potentiel.

Clarté dans la communication :

La parole impeccable permet d'éviter les malentendus et les confusions. Un feedback clair et précis permet au collaborateur de savoir exactement ce qui doit être amélioré et comment il peut progresser.

Préservation de la relation professionnelle :

En choisissant vos mots avec soin, vous évitez de créer des tensions inutiles et vous maintenez une relation positive avec votre équipe. Le respect mutuel est renforcé, même dans des situations difficiles.

Création d'un environnement de travail plus positif :

Lorsque vous utilisez votre parole pour encourager, clarifier et résoudre des problèmes de manière constructive, vous contribuez à créer un environnement de travail où les gens se sentent soutenus et motivés pour s'améliorer



APPLIQUER EN 7 POINTS LA PAROLE CRÉATRICE

1. ENCOURAGEMENT À L'INNOVATION

"Et si nous abordions ce problème sous un autre angle ? Peut-être avons-nous tendance à nous limiter aux solutions classiques, mais que se passerait-il si nous sortions de notre zone de confort et expérimentions quelque chose de complètement différent ?"

Cette parole crée un espace mental où l'innovation et l'expérimentation sont perçues comme des possibilités excitantes, plutôt que des risques.

3. CÉLÉBRATION DES EFFORTS, MÊME DANS L'ÉCHEC

«Même si ce projet n'a pas abouti comme prévu, je suis impressionné par la manière dont tu as exploré toutes ces options. L'échec n'est qu'une étape d'apprentissage, et tu as maintenant des éléments précieux pour la prochaine étape.»

Cette parole créatrice transforme l'échec en opportunité d'apprentissage, ce qui libère de la pression et encourage la persévérance.

5. ENCOURAGEMENT À LA RÉFLEXION PERSONNELLE

«Prenons un moment pour réfléchir à ce qui nous passionne vraiment dans ce projet. Si nous pouvions mettre de côté toutes les contraintes et travailler uniquement sur ce qui nous inspire, quelle direction prendrait ce projet ?»

Cette parole pousse à une réflexion plus profonde sur les motivations et les désirs personnels, ouvrant la voie à une approche plus authentique et créative.

2. VALORISATION DE LA PRISE D'INITIATION

«Je sais que cela semble incertain, mais c'est précisément dans ces moments-là que l'on trouve les meilleures idées. Prenons cette idée qui te semble encore floue et voyons comment on peut la concrétiser ensemble.»

Ici, la parole créatrice valorise l'incertitude comme une opportunité de croissance et encourage la prise d'initiative.

4. INSPIRATION COLLECTIVE POUR LA RÉOLUTION DE PROBLÈMES

«Je suis convaincu que nous avons une solution en nous. Ensemble, nous avons la créativité et les talents nécessaires pour trouver une voie nouvelle. Comment pouvons-nous collaborer différemment pour arriver à une idée qui dépasse nos attentes ?»

Là, la parole crée un sentiment d'unité et d'empowerment collectif, renforçant la confiance dans les capacités du groupe.

6. LÉGITIMATION DE LA CRÉATIVITÉ

«Il n'y a pas de mauvaises idées. Chacune d'elles a le potentiel de nous mener quelque part. Ne craignons pas d'explorer toutes les pistes, même les plus folles. Parfois, c'est de ces idées imprévues que naissent les solutions les plus originales.»

Une parole qui valorise la créativité et encourage l'exploration sans jugement, libérant les collaborateurs de la peur de l'échec ou de l'irréalisme.

7. CRÉATION D'UN CLIMAT DE CONFIANCE

«Je vous fais confiance pour prendre des décisions. Même si quelque chose ne se passe pas comme prévu, sachez que l'erreur fait partie du processus d'innovation. Le plus important est d'apprendre et d'ajuster.»

Cette parole créatrice établit un climat de confiance, encourage l'autonomie et reconnaît l'importance de l'apprentissage dans le processus créatif.

Conclusion

Une parole créatrice dans un contexte professionnel est une parole qui ouvre l'esprit, stimule l'action et renforce la confiance. Elle permet de voir les défis comme des opportunités et encourage l'expérimentation et la collaboration. Ce type de parole est essentiel pour cultiver une culture d'innovation et d'engagement au sein d'une équipe ou d'une organisation.

EXERCICE

Quelles sont les critiques que vous avez à faire
le plus souvent à vos collaborateurs ?

Les mots utilisés sont-ils constructifs
et sans jugement ?

Comment les reformuler ?

Exemple :

Vous faites exprès ou quoi ?

Votre caisse est toujours fausse !

Je constate que votre caisse est fausse à plusieurs
reprises ce mois-ci , je suis certain que vous avez des
propositions à me faire pour que nous trouvions en-
semble comment remédier à ce problème .

Qu'en pensez-vous ?

Ne prenez rien personnellement

Principe : L'art de se détacher des opinions externes

Le deuxième accord, «Ne prenez rien personnellement», repose sur l'idée que la plupart des actions des autres ne sont pas liées à vous, mais à leur propre réalité, leurs croyances et leur perception du monde. Les personnes réagissent selon leurs propres filtres et interprétations. En tant que manager, vous devez comprendre que les comportements et attitudes des collaborateurs sont souvent le reflet de leur propre monde intérieur, pas de votre gestion.

Gestion des conflits :

Lorsque vous faites face à des critiques ou à des comportements négatifs, ne les prenez pas personnellement. Parfois, un collaborateur réagit sous pression ou par frustration. Ce n'est pas une attaque contre vous, mais une expression de ses propres préoccupations.

Leadership empathique :

Un manager qui ne prend pas les choses personnellement est capable de rester calme et objectif. Il sait séparer les problèmes professionnels des dynamiques personnelles, et il aborde chaque situation avec une ouverture d'esprit.

Éviter le stress inutile :

Vous ne pouvez pas contrôler les actions des autres, mais vous pouvez choisir de ne pas laisser leurs comportements vous affecter émotionnellement. Cette distance vous permet de mieux prendre des décisions rationnelles.

Vous serez moins impacté et plus serein.

APPLICATION

Votre n+1 critique vivement un projet sur lequel vous avez travaillé dur. Il mentionne qu'il trouve que la présentation n'est pas claire et que certaines informations manquent.

RÉACTION SAINE

«Je comprends que tu n'aies pas aimé certains aspects du projet. Je vais revoir la présentation et voir comment je peux l'améliorer. Merci pour tes retours.»

RÉACTION À ÉVITER (PRENDRE PERSONNELLEMENT)

«Il n'arrête pas de me critiquer, il pense vraiment que je suis incompetent. Il ne me soutient jamais !»

Explication :

Ici, l'accord "Ne prenez rien personnellement" vous permet de ne pas vous identifier aux critiques. Elles peuvent être le reflet de la perception de votre collègue ou de ses propres attentes, mais elles ne sont pas un jugement de votre valeur personnelle. En gardant une approche objective, vous évitez de laisser ces critiques affecter votre bien-être émotionnel.

APPLICATION

*Un collaborateur vous ignore lors d'une réunion
Lors d'une réunion, un collaborateur vous coupe la parole
ou vous ignore lorsqu'il s'agit de donner votre avis. Vous
ressentez une gêne ou de la frustration, car vous avez
l'impression qu'il vous manque de respect.*

RÉACTION SAIN

«Je me rends compte que je n'ai pas eu l'occasion de donner mon avis. J'aimerais partager mon point de vue sur ce sujet.»

RÉACTION À ÉVITER (PRENDRE PERSONNELLEMENT)

«Pourquoi il m'ignore comme ça ? Il ne me respecte pas du tout, je n'ai rien à dire, apparemment.»

Explication :

Peut-être que votre collaborateur a été distrait, ou qu'il a une manière de communiquer différente. Cela ne signifie pas qu'il vous rejette personnellement. En prenant un pas de recul et en ne prenant pas sa réaction à cœur, vous pouvez aborder la situation de manière calme et professionnelle.

Prendre les choses personnellement est une réaction naturelle, mais cela nous rend vulnérable à des souffrances inutiles. «Ne prenez rien personnellement» nous invite à comprendre que les comportements des autres sont souvent le reflet de leurs propres blessures, croyances ou situations, et non un jugement sur nous. Cela nous permet de conserver notre équilibre émotionnel, de rester plus objectifs et de mieux gérer les interactions professionnelles, qu'elles soient positives ou négatives.

Ne faites pas de suppositions

Principe : Clarifiez et vérifiez vos informations

Le troisième accord, «Ne faites pas de suppositions», fait référence à la tendance humaine à combler les lacunes d'information par des hypothèses qui ne sont pas toujours fondées. Dans un contexte managérial, les suppositions peuvent entraîner des malentendus, des conflits inutiles et une mauvaise gestion de la performance.

Communication ouverte :

Encouragez une culture où l'on pose des questions et où la communication est claire. Cela signifie que si un manager ou un membre de l'équipe a un doute, il doit clarifier immédiatement les informations avant de prendre une décision ou d'agir.

Transparence sur les attentes :

Ne laissez pas place à l'incertitude en ce qui concerne les attentes, les objectifs et les résultats attendus. Expliquez clairement ce qui est attendu de chaque membre de l'équipe.

Favoriser la collaboration :

En encourageant l'ouverture et l'écoute active, vous pouvez éviter les suppositions erronées et bâtir une équipe plus cohésive et plus efficace.

EXEMPLE

Un collaborateur vous semble plus distant et moins communicatif que d'habitude. Vous commencez à vous dire qu'il est contrarié par quelque chose que vous avez fait, peut-être qu'il vous en veut pour un projet passé.

SUPPOSITION

«Il doit être fâché contre moi. J'ai dû faire quelque chose qui ne lui plaît pas. Peut-être que je vais lui demander pardon, même si je ne sais pas exactement pourquoi il est en colère.»

RÉACTION SAIN (NE PAS FAIRE DE SUPPOSITION)

«J'ai remarqué que tu sembles un peu distant ces derniers temps. Est-ce que tout va bien ?»

Explication :

Au lieu de supposer que votre collaborateur est en colère contre vous, vous l'invitez à s'expliquer. Cela permet d'éviter des malentendus et de maintenir une communication claire. Parfois, la cause du changement de comportement peut être liée à un facteur externe (stress personnel, charge de travail, etc.) qui n'a rien à voir avec vous.

EXEMPLE

Vous envoyez un message à un collaborateur avec une question importante et vous n'obtenez pas de réponse tout de suite. Vous commencez à vous demander s'il ignore votre message ou si vous avez fait quelque chose pour le contrarier.

SUPPOSITION

«Il ne répond pas parce qu'il est fâché contre moi. Peut-être qu'il pense que je suis trop insistant ou que je lui donne trop de travail. Je vais peut-être arrêter de lui demander des choses.»

RÉACTION SAINE (NE PAS FAIRE DE SUPPOSITION)

«Je t'ai envoyé un message il y a un moment, mais je sais que tu es souvent occupé. Peux-tu me faire savoir quand tu auras un moment pour y répondre ?»

Explication :

L'absence de réponse peut avoir des raisons tout à fait innocentes, comme un emploi du temps chargé, un oubli, ou une autre priorité. Plutôt que de supposer une intention négative, vous choisissez d'attendre une réponse et de rappeler votre demande de manière non accusatrice.

Exercice de la prise de perspective

Objectif

Voir une situation sous différents angles pour éviter les suppositions erronées.

Instructions

ÉTAPE 1

Choisissez une situation professionnelle qui vous a récemment frustré(e), déçu(e) ou dans laquelle vous avez tendance à faire des suppositions.

ÉTAPE 2

Divisez la situation en plusieurs perspectives possibles. Par exemple, si un collaborateur vous a ignoré lors d'une réunion, vous pouvez imaginer plusieurs raisons possibles à son comportement :

Peut-être qu'il était absorbé par une tâche urgente et n'a pas remarqué que vous parliez.

Peut-être qu'il a un problème personnel qu'il ne veut pas partager.

Peut-être que son style de communication est différent et il n'a pas l'habitude d'interrompre les autres.

ÉTAPE 3

Pour chaque perspective, posez des questions à clarifier avec la personne impliquée. Par exemple : «J'ai remarqué que tu ne m'as pas interrompu pendant la réunion, est-ce que c'était par choix ou avais-tu d'autres préoccupations ?»

Résultat attendu

Cet exercice vous aide à développer une plus grande empathie et à comprendre que les actions des autres peuvent avoir des causes multiples. Cela vous aide également à ne pas tirer de conclusions trop hâtives basées sur vos émotions ou perceptions.

L'accord

"Ne faites pas de supposition"

nous encourage à éviter de tirer des conclusions rapides basées sur des impressions ou des émotions. Chaque situation doit être abordée avec un esprit ouvert et une volonté d'obtenir des informations concrètes.

Cela nous permet d'éviter les malentendus et de favoriser des relations professionnelles plus saines et plus transparentes.

En vous exerçant à ne pas faire de suppositions, vous ouvrez la voie à une meilleure compréhension des autres, à une communication plus claire et à des interactions plus respectueuses et efficaces.

Faites toujours de votre mieux

Le quatrième accord, «Faites toujours de votre mieux», rappelle que l'effort doit être constant, mais sans pression excessive. Cela ne signifie pas viser la perfection, mais plutôt s'efforcer de donner le meilleur de soi-même en toutes circonstances, tout en acceptant ses limites humaines.

Valorisation des efforts :

Reconnaître que tout le monde a des jours où il n'est pas au maximum de ses capacités. Un bon manager soutient son équipe dans ces moments-là tout en encourageant un engagement sincère à faire de son mieux chaque jour.

L'équilibre entre exigence et compassion :

Demander à chaque membre de l'équipe de faire de son mieux sans être trop dur envers eux-mêmes ni créer un environnement de travail stressant. Le but est de progresser, pas de brûler les énergies.

Culture de l'amélioration continue :

Encouragez l'apprentissage continu et la recherche de l'excellence, mais sans viser une perfection irréaliste. Chaque expérience est une opportunité d'apprentissage.

Exemple

Vous avez une présentation importante devant votre équipe, mais vous vous sentez nerveux(se) à l'idée de parler en public. Vous vous dites que vous n'êtes pas prêt(e) et que vous pourriez échouer.

Illustration de l'accord :
Au lieu de vous concentrer sur la peur de l'échec ou la recherche de la perfection, vous vous rappelez que votre objectif est de faire de votre mieux dans cette situation. Vous vous préparez en révisant vos points clés, en répétant plusieurs fois et en vous concentrant sur le message que vous voulez transmettre. Même si tout ne se passe pas parfaitement, vous vous donnez le droit de commettre des erreurs et d'apprendre de cette expérience.

Résultat :
Vous avez donné le meilleur de vous-même, en mettant l'accent sur l'effort et l'engagement plutôt que sur le résultat immédiat. Votre auditoire perçoit votre sincérité et vos efforts, même si certaines parties de la présentation n'ont pas été parfaites.

Exemple

Un imprévu survient au travail : un client annule une réunion, un projet a pris du retard, ou une situation exige un changement de plan soudain. Vous êtes stressé(e), mais vous vous rappelez que l'essentiel est de faire de votre mieux, même dans des conditions changeantes.

Illustration de l'accord :
Au lieu de paniquer ou de vous sentir incapable de gérer, vous adoptez une approche pragmatique : *priorisez ce qui doit être fait, communiquez clairement avec vos parties prenantes, et faites preuve de flexibilité.* Vous vous concentrez sur ce que vous pouvez contrôler et vous vous assurez que, même si tout ne se passe pas comme prévu, vous avez agi du mieux que vous pouviez dans la situation donnée.

Résultat :
Vous gérez l'imprévu de manière calme et structurée, sans laisser le stress ou les imprévus vous empêcher de donner le meilleur de vous-même. Cela vous aide à garder le contrôle et à minimiser l'impact des changements inattendus.

L'accord
«Faites toujours de votre mieux»

est une invitation à se concentrer sur l'effort que l'on met dans les choses, sans se juger ou se mettre trop de pression pour atteindre la perfection. Chaque situation est une occasion d'apprendre, de grandir et de faire de son mieux, même si les résultats ne sont pas toujours à la hauteur de nos attentes initiales.

Cet accord nous libère du poids du perfectionnisme et nous rappelle que le véritable succès réside dans l'engagement et l'effort sincère, pas dans l'accomplissement parfait de toutes les tâches.

Conclusion :
Le Management au Service de l'Humain

Les Accords Toltèques nous invitent à créer des environnements de travail plus sereins, respectueux et inspirants. Appliqués au management, ils nous offrent des outils précieux pour bâtir des équipes plus cohésives et plus performantes. Ces principes favorisent une communication plus authentique, une gestion des conflits plus apaisée et un leadership plus empathique. En pratiquant les Accords Toltèques, vous pouvez non seulement devenir un meilleur manager, mais aussi contribuer à la création d'un environnement de travail plus humain et plus respectueux. Le secret du succès réside dans la façon dont vous utilisez votre pouvoir en tant que leader. Avec les Accords Toltèques comme guide, vous pouvez devenir un leader qui inspire, qui libère le potentiel de ses collaborateurs et qui crée une organisation plus harmonieuse et plus productive.

Équilibre

Votre accompagnement à la carte

Vous souhaitez aller plus loin et mettre en pratique
ces principes pour mieux vivre votre management

Je vous suis , vous accompagne,
vous aide lors de séance à distance
sur vos challenges propres en Management.

Ensemble, nous avancerons et trouverons
vos pratiques pour un Management Apaisé

valeriebramery@gmail.com
<https://valeriebramery.systeme.io/academieequilibre>