

La présence psychologique comme levier à l'innovation!

22.05.2017

Aux USA, l'échec est perçu de façon positive, comme source d'apprentissage. Qu'en est-il dans votre entreprise, organisation ou pour vous-même ?

Voici quatre citations très pertinentes

«La chute n'est pas un échec. L'échec c'est de rester là où on est tombé!» – Socrate

«L'échec fait tomber le perdant. L'échec inspire le gagnant» – Robert T. Kiosaki

«Si vous n'échouez pas de temps à autre, c'est signer que vous ne faites rien d'innovant» – Woody Allen

«Il n'y a qu'une seule façon d'échouer; c'est d'abandonner avant même d'avoir réussi !» – Olivier Lockert

Quel est le rôle ou le levier du supérieur dans le contexte de l'innovation ?

Pour poursuivre notre voyage ("Leadership: pourquoi n'avons-nous pas l'impact souhaité?"¹) je vous propose de nous arrêter un instant sur l'une des attentes des collaborateurs vis-à-vis d'un bon chef : qu'il soit **présent**.

Définition

La présence signifie le fait d'être là. Outre son utilisation initiale dans le contexte militaire («présent!» = «au rapport», donc être disponible; «faire acte de présence» = montrer que l'on est là) ou son acception au sens de «présence d'esprit» («je suis là» = «mon esprit est à votre disposition»), la notion de présence peut signifier la disponibilité d'une chose dans d'autres contextes.

Un cadre dirigeant peut être présent de trois manières différentes:

- Présence physique: en cas de crise
- Présence psychique: concentration de toute son attention lors des entretiens
- Présence psychologique : en tant que protecteur / soutien

Présence physique en cas de crise

En tant que supérieur, nous sommes souvent absents ou impliqués dans d'innombrables séances. Il est de plus en plus difficile d'être présent physiquement sur place. Cependant, en cas de crise (si cela brûle), vous devez être physiquement sur place. En effet, votre présence va donner de la sérénité, du calme et de la confiance. Vous gérez la situation tout en prenant et assumant vos responsabilités.

¹ <http://www.bilan.ch/david-fiorucci/leadership-pourquoi-navons-limpact-souhaite>

LP3 SA

Siège principal: rue Général Dufour 18, 2502 Biel/Bienne
+41 78 818 40 18
www.lp3leadership.com

Bureau Zürich: Bellerivestrasse 11, 8008 Zürich
+41 43 544 44 55

Présence psychique ou mentale lors d'entretiens

Cette présence est un cadeau pour les collaborateurs et vos interlocuteurs. En leur donnant votre présence mentale vous leur montrez de l'intérêt et du respect. Il s'agit de faire de l'écoute active.

La personne en face de vous remarque très vite si vous n'êtes pas présent mentalement. Plus nous sommes occupés, chargés, dépendants de médias électroniques, plus nos pensées sont ailleurs.

Chez moi, mes enfants et ma femme sont les premiers à me le faire remarquer.

Si vous avez votre portable sur vous, si vous pensez aux prochains arguments à donner ou si vous êtes obnubilés par le fait de ne pas oublier quelque chose, vous allez être concentré sur vous mais pas sur l'autre. Libérez-vous des objets tels que portable ou tablette et libérez également votre esprit. Concentrez-vous sur la personne en face de vous et écoutez activement.

Il est mieux de donner 10' de son temps en étant vraiment présent que 30' ou 60' en étant que partiellement présent mentalement. Vos interlocuteurs apprécieront

Présence psychologique « ange gardien »

Qui de vous ou de vos supérieurs ne dit pas : « tu peux compter sur moi ! » ?

Tout le monde le dit, cependant la réalité est parfois différente. Qui le fait vraiment et systématiquement.

Dans cette présence psychologique se trouve l'un des leviers principaux pour l'innovation au sein des entreprises.

En effet, si une personne n'a pas peur de faire une erreur et si elle sait et a déjà vécu le fait que son supérieur, les membres de la direction ou le CEO l'ont soutenue dans une situation difficile, cette personne va s'engager, être créative et oser !

Si tel n'est pas le cas, pensez-vous que la personne va s'investir ?

De nombreuses entreprises prétendent avoir une « culture de l'erreur », mais si l'on y regarde de plus près, l'on remarque que souvent ce sont encore la peur et la crainte qui prédominent.

Soyez extrêmement conséquents à ce sujet.

Les collaborateurs vous croiront seulement quand ils l'auront vécu eux-mêmes une fois. Quand ils auront perçu que leur supérieur est en quelque sorte un « ange gardien » et qu'il est possible de faire des erreurs, tout en apprenant de celles-ci.

Soyez présents et de fait un moteur pour l'innovation !

Auteur: David Fiorucci

www.lp3leadership.com

LP3 SA

Siège principal: rue Général Dufour 18, 2502 Biel/Bienne
+41 78 818 40 18

www.lp3leadership.com

Bureau Zürich: Bellerivestrasse 11, 8008 Zürich
+41 43 544 44 55