

Ré-humaniser le milieu de travail grâce au leadership collaboratif : une idée audacieuse avec une approche sobre

Ken Homer, Fondateur de Collaborative Conversations,
Publication linkedin Mai 2017.
Traduction Etienne Collignon.

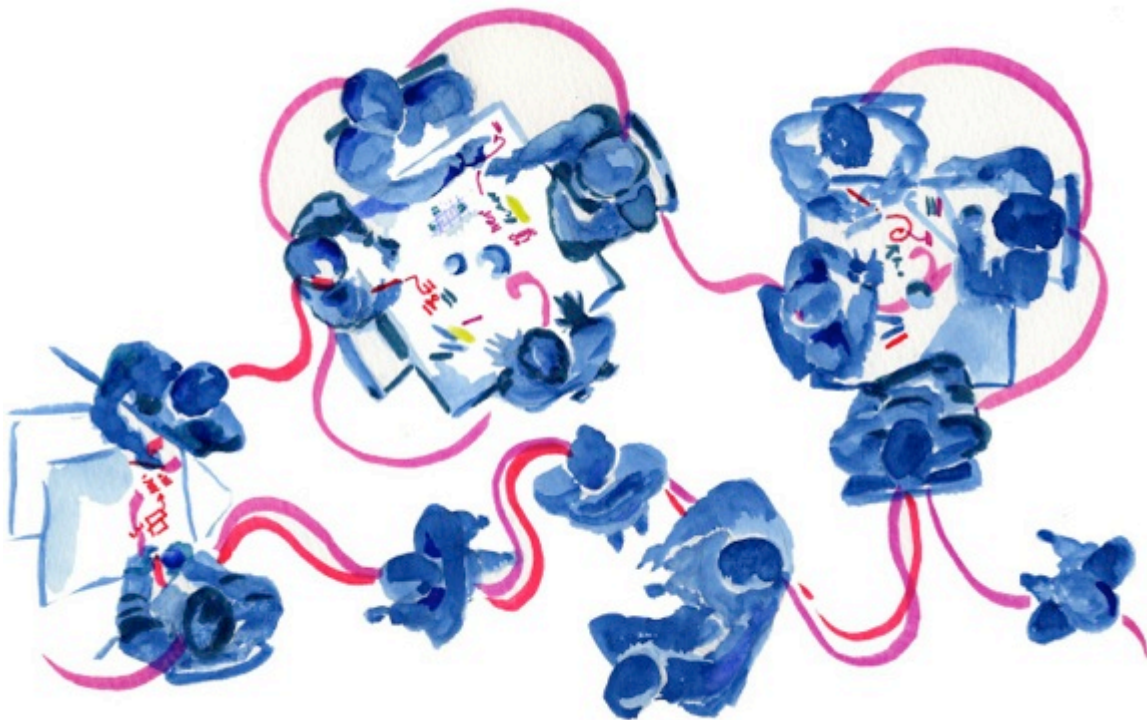
Un ancrage pour nos ateliers :
18 et 19 mai à Madrid, Espagne ;
29 mai à Paris, France.

« Laisser un monde un peu meilleur, que ce soit par un enfant en pleine forme, un bout de jardin ou une condition sociale renforcée ; savoir que ne serait-ce qu'une personne a mieux respiré parce que vous avez vécu, c'est cela avoir réussi. »

Il y a 40 ans que j'ai lu cette pensée de Ralph Waldo Emerson, poète et écrivain américain. J'ai depuis passé beaucoup de temps dans des conversations avec des personnes très différentes qui parlaient de la façon de laisser le monde un peu meilleur. L'idée audacieuse que le succès peut être assimilé à rendre le monde un peu meilleur semble être largement partagée et passionnément poursuivie par un nombre étonnant de personnes. Emerson est généreux dans ses critères pour rendre le monde meilleur :

un enfant en pleine forme, un bout de jardin, une condition sociale renforcée, etc. J'ai bien souvent tenté de travailler à de plus grandes échelles et, ce faisant, j'ai été dépassé et limité dans mes tentatives. Et pourtant, l'amélioration du monde à des niveaux plus importants semble bien être nécessaire aujourd'hui. En essayant de travailler à des échelles plus importantes, j'ai appris à garder l'idée de contribuer à un monde meilleur comme une étoile pour me guider dans mes efforts vers un but concret que je peux raisonnablement atteindre. Être humble dans mes grandes tentatives m'a amené à croire que si nous voulons faire face à l'énorme complexité des défis que nous avons créés pour nous-mêmes, nous devons relier nos idées audacieuses à des approches sobres. Nous avons besoin de moyens de travail à la portée des gens ordinaires, d'approches qui peuvent facilement être mises en pratique par toute personne souhaitant apporter son aide.

Le but du collaboratif comme forme de leadership est de ré-humaniser le milieu de travail.



Depuis un an, j'ai travaillé avec trois collègues de talent : Antonio Linares, Etienne Collignon, et Marion Chapsal sur un champ que nous avons appelé le Leadership collaboratif – ou plus récemment, le Collaboratif comme forme de leadership — car cela se transforme constamment au fil de notre expérience grandissante. Le but du collaboratif comme leadership est de ré-humaniser le milieu de travail. Nous affirmons que ce que nous pouvons faire sans doute de plus puissant comme personne ou comme groupe est d'être conscients des moments où nous déshumanisons les autres et de trouver les moyens de leur reconnaître leur légitimité. C'est une idée audacieuse ; certains pourraient même l'appeler idéaliste. Cependant, voir un autre être humain en tant qu'être humain est l'essence même de notre humanité. Cela ne demande pas de compétences particulières. Que du courage.

Le principe fondamental du leadership collaboratif est que si vous utilisez de bons outils, une facilitation appropriée et un temps suffisant, des personnes peuvent travailler ensemble pour résoudre les défis les plus complexes. C'est une idée audacieuse que nous avons couplée à une approche modeste basée sur un outil simple appelé Conversations collaboratives. Il s'agit de quatre types de conversations nécessaires pour que tout groupe définisse un avenir souhaité ensemble puis trace un parcours pour créer cet avenir avec succès.

La conversation est la façon dont nous créons la compréhension mutuelle et la construction de relations. Les relations et la compréhension sont la base pour ramener des problèmes de taille mondiale à des capacités de taille humaine.



En matière de leadership collaboratif, si nous pouvons apprendre à maîtriser les compétences des conversations collaboratives dans la gestion de notre vie quotidienne et dans notre travail de routine, alors, si nous sommes appelés à laisser le monde un peu meilleur que celui que nous l'avons trouvé, nous pouvons appliquer ce que nous avons appris sur la collaboration à petite échelle aux problèmes plus importants auxquels nous

sommes confrontés. Cela commence par la reconnaissance simple mais profonde que la conversation est la façon dont nous créons la compréhension et la construction de relations. Les relations et la compréhension sont les fondamentaux pour ramener des problèmes de taille mondiale à des possibilités de taille humaine.

Le leadership collaboratif ce n'est pas un seul leader qui obtient que les autres collaborent. C'est chacun d'entre nous qui apprend à travailler et à bien interagir avec d'autres personnes sans être nécessairement dans une position d'autorité. Il utilise notre intégrité personnelle, notre réputation en liaison avec notre engagement envers quelque chose que le groupe entier cherche à créer ; cela nous apporte la capacité d'influer positivement sur le résultat des projets dans lesquels nous sommes engagés. Le leadership collaboratif c'est ce qu'il faut dans des moments de grande complexité et d'incertitude. Cela nous demande de nous avancer lorsque nous avons une contribution utile, et de reculer et soutenir les autres quand nous reconnaissons qu'ils tiennent une pièce du puzzle qui nous manque. Cela nous oblige également à nous immerger dans l'inconfort de « ne pas savoir », suffisamment longtemps pour laisser émerger de nouveaux chemins.

Dans la collaboration comme leadership, il nous appartient de nous rassembler et de trouver notre chemin à travers les défis très personnels de notre vie et de notre travail en créant des relations où nous écoutons pour comprendre, plutôt que pour débattre, se rallier ou persuader.

Dans la collaboration comme leadership, nous accueillons et honorons les voix traditionnellement marginalisées : les femmes, les personnes de couleur, les seniors, les très jeunes, les pauvres, ceux qui ne sont pas éloquents, ceux qui ne pensent pas rapidement mais ont besoin de temps pour réfléchir, ceux qui posent des questions difficiles, ceux qui contestent le statu quo.

La collaboration comme leadership se développe dans les communautés de pratique où il est admis que les conversations nous servent à :

- Construire des relations significatives les uns avec les autres (humaniser) ;
- Explorez ce qui est possible ensemble (inclure) ;
- Coordonner nos efforts dans tout challenge (collaborer) ;
- Apprendre à améliorer (construire notre compétence).



La collaboration comme leadership reconnaît que la recherche de la perfection est non seulement inaccessible, mais qu'elle se traduit également par de la rigidité plutôt que du flux et de la résilience. Elle cherche plutôt à élargir notre gamme d'options en jouant avec les frontières de notre pensée plutôt que nos pensées elles-mêmes. Elle reconnaît que les gens sont sociaux, que nous avons tous des corps vivants et que nos corps vivants réagissent en fonction des émotions qui surviennent lorsque nous nous réunissons. Il est indéniable, mais rarement pris en compte, que si nous ne sommes pas tous sujets aux mêmes pensées, nous sommes tous sujets aux mêmes types d'émotions, et ce sont nos émotions qui nous unissent ou nous séparent. C'est pourquoi il nous incombe d'apprendre à renforcer les émotions qui augmentent notre intelligence lorsque nous nous réunissons en groupes afin de pouvoir prendre de meilleures décisions. Une telle prise de conscience n'est pas quelque chose qui peut être accompli en pensant. Il nous faut prêter attention aux signaux que nos corps nous envoient. Le leadership collaboratif est une expérience physique et non un exercice conceptuel.

Il nous incombe d'apprendre à renforcer les émotions qui augmentent notre intelligence lorsque nous nous réunissons en groupes afin de pouvoir prendre de meilleures décisions.

Le leadership collaboratif évite les jugements du bon et du mauvais, et le remplace par la quête suivante : « Est-ce que nous améliorons les choses ou les aggravons-nous ? » Suivie par cette question : « Qu'apprenons-nous ensemble, et comment adaptons-nous nos actions basées sur ce que nous apprenons afin de laisser le monde un peu meilleur après avoir vécu ? »

Nous vous invitons à venir nous rejoindre pour explorer comment appliquer et personnaliser la Collaboration comme leadership. Nous vous proposons deux ateliers en Europe en mai 2017. Cliquez ci-dessous pour plus d'informations.
18 et 19 mai à Madrid, Espagne ;
29 mai à Paris, France.



Merci à Nancy Margulies pour les dessins. Merci à Marion Chapsal pour sa contribution et ses commentaires sur ce post.