

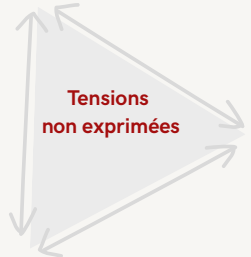
INJONCTION DE BIENVEILLANCE

Quand la bienveillance empêche de dire les choses

Dans les organisations engagées, la bienveillance est une valeur centrale.

Mais lorsqu'elle devient une injonction, elle peut freiner les conversations nécessaires, alourdir le rôle de direction et déplacer les tensions plutôt que les résoudre.

Protéger les émotions



Rester "bienveillant" à tout prix

Ce système produit souvent :

- des non-dits
- des tensions souterraines
- du passif-agressif
- une fatigue émotionnelle des directions
- des décisions qui s'étirent ou s'évitent

Le problème n'est pas la bienveillance.

C'est quand elle devient une contrainte qui empêche certaines conversations.

LES DOUBLES CONTRAINTES DU RÔLE DE GESTIONNAIRE

Prendre soin... ou recadrer ?

Soutenir les personnes et nommer ce qui ne fonctionne pas

Accueillir... ou contenir ?

Reconnaître les émotions sans porter celles des autres à leur place

Inclure... ou décider ?

Favoriser la participation et assumer une responsabilité de direction

Repenser la bienveillance c'est s'autoriser à transformer le "ou" en "et".

3 GESTES SIMPLES DANS LE QUOTIDIEN

1. Nommer sans attaquer

"J'ai un inconfort sur ce point, j'aimerais qu'on le regarde ensemble."

2. Dissocier émotion et responsabilité

"Je vois que ça suscite une réaction – prenons un moment – et revenons au sujet."

3. Assumer une décision sans se justifier excessivement

"J'ai entendu les points de vue. Voici la décision que je prends, et pourquoi."



Une organisation bienveillante n'est pas une organisation sans tension. C'est une organisation capable de les traverser sans abîmer les relations.

