

Bimalaya

Fiche ressources

Webinaire :

“ Leadership : et si on arrêta de surjouer le Yang ? ”

Animé par : Sabrina Dias, coach et formatrice en leadership et management

Le webinaire de Sabrina Dias a invité les managers à une réflexion profonde sur leur style de leadership, en questionnant la prédominance du « Yang » et en plaidant pour un équilibre avec le « Yin ». Cette approche vise à cultiver un leadership plus humain, durable et performant. Cette fiche ressource a pour objectif d'approfondir les concepts abordés, de vous fournir des outils concrets et des pistes de réflexion pour intégrer cette philosophie dans votre pratique managériale quotidienne.

1. Rappel des Points Clés du Webinaire

Sabrina Dias, forte de son expérience en tant qu'ancienne Directrice et RRH, et aujourd'hui coach et formatrice, a souligné la nécessité pour les entreprises de disposer de leaders qui allient performance et humanité. Le cœur de son message est que le leadership moderne ne peut plus se contenter de surjouer les attributs traditionnellement associés au Yang (action, décision, compétition, rationalité, contrôle) au détriment des qualités Yin (écoute, empathie, collaboration, intuition, soutien, bienveillance).

Le « surjouer le Yang » se manifeste par une pression constante à la performance, une focalisation excessive sur les résultats à court terme, une communication directive et un manque de considération pour le bien-être des équipes. Ce

déséquilibre peut entraîner épuisement professionnel, démotivation et conflits, impactant négativement la QVCT et la performance globale de l'organisation.

2. Approfondissement : L'Équilibre Yin et Yang dans le Leadership

Le concept du Yin et du Yang, issu de la philosophie chinoise, représente l'interdépendance et l'équilibre des forces opposées et complémentaires. Appliqué au leadership, il suggère qu'un leader efficace intègre harmonieusement ces deux polarités.

2.1. Les Caractéristiques du Leadership Yang

Le leadership Yang est souvent associé à des qualités telles que :

- **L'action et la proactivité** : Impulser le mouvement, prendre des initiatives.
- **La décision et la clarté** : Fixer des objectifs, trancher, donner une direction.
- **La performance et la compétition** : Viser l'excellence, stimuler la réussite.
- **La rationalité et l'analyse** : S'appuyer sur les faits, la logique, la stratégie.
- **Le contrôle et l'autorité** : Gérer les processus, faire respecter les règles.

Ces qualités sont essentielles pour la réussite d'une organisation, mais leur excès peut mener à un leadership autoritaire, déconnecté des réalités humaines et source de stress.

2.2. Les Caractéristiques du Leadership Yin

Le leadership Yin, souvent sous-estimé ou perçu comme une faiblesse, est pourtant vital pour un équilibre sain. Il se caractérise par :

- **L'écoute et l'empathie** : Comprendre les besoins et les émotions des collaborateurs.
- **Le soutien et la bienveillance** : Accompagner, encourager, créer un environnement sécurisant.
- **La collaboration et le consensus** : Favoriser le travail d'équipe, l'intelligence collective.
- **L'intuition et la créativité** : Faire confiance à son ressenti, encourager l'innovation.
- **La flexibilité et l'adaptation** : S'ajuster aux situations, accepter l'incertitude.

L'intégration de ces qualités Yin permet de construire des relations solides, de renforcer l'engagement des équipes et de favoriser un climat de confiance et de bien-être.

2.3. Pourquoi un Équilibre Yin-Yang ?

Un leadership équilibré permet de :

- **Renforcer l'engagement** : Les collaborateurs se sentent écoutés, compris et valorisés, ce qui augmente leur motivation et leur fidélité.
- **Améliorer la résilience** : Un leader qui sait s'adapter, écouter et faire preuve de compassion aide son équipe à mieux traverser les périodes de changement et de crise.
- **Stimuler l'innovation** : En encourageant la collaboration et l'intuition, le leadership Yin-Yang favorise un environnement propice à la créativité et à l'émergence de nouvelles idées.
- **Prévenir le burnout** : En intégrant la bienveillance et le soutien, le manager contribue à réduire le stress et la pression, améliorant ainsi la QVCT.
- **Optimiser la performance durable** : L'équilibre entre performance et humanité crée un cercle vertueux où le bien-être nourrit la performance, et vice-versa.

3. Outils et Exercices pour un Leadership Équilibré

3.1. L'Auto-évaluation de son Style de Leadership

Exercice d'auto-coaching : Mon profil Yin-Yang

Réfléchissez à votre style de leadership actuel. Sur une échelle de 1 (très faible) à 5 (très fort), évaluez-vous sur les affirmations suivantes :

Caractéristique Yang	Note (1-5)	Caractéristique Yin	Note (1-5)
Je prends des décisions rapidement.		J'écoute attentivement les points de vue de mon équipe.	
Je fixe des objectifs ambitieux et clairs.		Je suis attentif au bien-être émotionnel de mes collaborateurs.	
Je suis orienté(e) résultats.		J'encourage la collaboration et le consensus.	
Je suis direct(e) dans ma communication.		Je fais preuve d'empathie et de compréhension.	
Je gère les situations avec fermeté et autorité.		Je suis flexible et m'adapte aux imprévus.	

Analyse : Où se situe votre équilibre ? Avez-vous tendance à surjouer le Yang ? Quelles qualités Yin pourriez-vous développer davantage ?

3.2. La Pratique de l'Écoute Active et de l'Empathie

L'écoute active est une compétence clé du leadership Yin. Elle consiste à écouter non seulement les mots, mais aussi les émotions et les besoins sous-jacents de votre interlocuteur.

Conseils pratiques :

- **Écoute sans jugement :** Suspendez votre jugement et concentrez-vous pleinement sur ce que dit l'autre.
- **Reformulation :** Reformulez ce que vous avez compris pour vous assurer d'avoir bien saisi le message (Ex: "Si je comprends bien, tu te sens dépassé par la charge

de travail actuelle ?").

- **Validation des émotions** : Reconnaissez les émotions de l'autre sans chercher à les minimiser (Ex: "Je vois que cette situation te frustre").

Exercice d'auto-coaching : L'écoute empathique

Lors de votre prochaine interaction avec un collaborateur, concentrez-vous uniquement sur l'écoute active. Évitez d'interrompre, de donner des conseils immédiats ou de juger. Essayez de comprendre son point de vue et ses émotions. Observez la différence dans la qualité de l'échange.

3.3. Développer la Bienveillance et le Soutien

Le management bienveillant n'est pas de la faiblesse, mais une force qui crée un environnement de confiance et de sécurité psychologique. Il s'agit de montrer de l'intérêt pour ses équipes, de les soutenir dans leurs défis et de reconnaître leurs efforts.

Conseils pratiques :

- **Reconnaissance** : Exprimez régulièrement votre appréciation pour le travail de vos collaborateurs, pas seulement pour les résultats, mais aussi pour les efforts et les attitudes.
- **Feedback constructif** : Donnez un feedback qui vise le développement, en mettant l'accent sur les points forts et les axes d'amélioration, plutôt que sur les erreurs.
- **Disponibilité** : Rendez-vous disponible pour vos équipes, non seulement pour les problèmes professionnels, mais aussi pour les écouter en cas de difficultés personnelles (dans la limite de votre rôle).

Exercice d'auto-coaching : Le geste de soutien

Choisissez un collaborateur cette semaine et identifiez une action concrète de soutien que vous pouvez lui apporter (ex: l'aider sur une tâche difficile, lui offrir un moment d'écoute, le féliciter publiquement pour une réussite). Mettez cette action en œuvre et observez l'impact.

4. Pour aller plus loin : Concepts et Ressources Complémentaires

-Le Leadership Serviteur

Ce concept met l'accent sur le fait que le leader est avant tout au service de son équipe. Il cherche à développer les collaborateurs, à les aider à grandir et à s'épanouir, ce qui, in fine, bénéficie à l'organisation. C'est une incarnation forte du leadership Yin.

Ressources : Ouvrages de Robert K. Greenleaf, articles sur le leadership serviteur.

-Le Management Bienveillant

Le management bienveillant est une approche qui vise à créer un environnement de travail où les collaborateurs se sentent respectés, en sécurité et valorisés. Il favorise l'engagement, la créativité et la performance durable en misant sur l'humain.

Ressources : Livres et formations sur le management bienveillant, la psychologie positive au travail.

-La Pleine Conscience en Entreprise

Les pratiques de pleine conscience (mindfulness) peuvent aider les managers à développer leur présence, leur clarté mentale et leur régulation émotionnelle. Elles permettent de mieux gérer le stress, de prendre des décisions plus éclairées et de renforcer l'empathie.

Ressources : Applications de méditation, ateliers de pleine conscience, livres sur la mindfulness au travail.

Aller plus loin avec Bimalaya

Bimalaya propose des formations inter-entreprises avec Sabrina Dias sur **le leadership et les neurosciences** ou **le management intergénérationnel**

👉 [Consultez nos inter-entreprises QVCT](#)

-15 % de réduction sur votre formation QVCT :

Tapez le code promo **WEBI 5** sur le [Formulaire](#)

👉 [Découvrez Bimalaya](#)