

Andrews University

Seek Knowledge. Affirm Faith. Change the World.

Recherchez la Connaissance. Affirmez la Foi. Changez le Monde.

SeLD Division interaméricaine

26 juillet 2023

Christon Arthur, PhD

matière de gestion du personnel

**La culture se nourrit de
stratégie
au petit déjeuner**

Sommaire

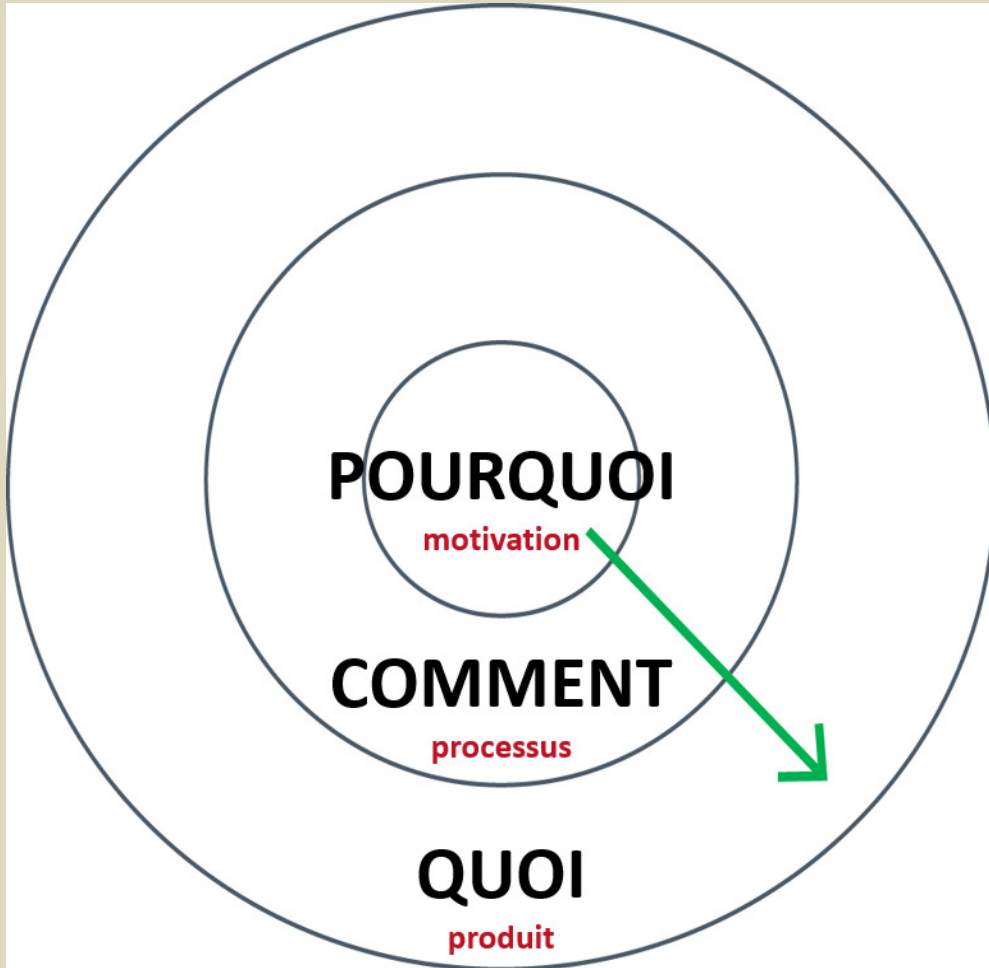
1. Intendants de la culture
2. Intendants de la gouvernance partagée
3. Intendants de la croissance et du développement professionnel des employés

Quelques principes pour vous guider



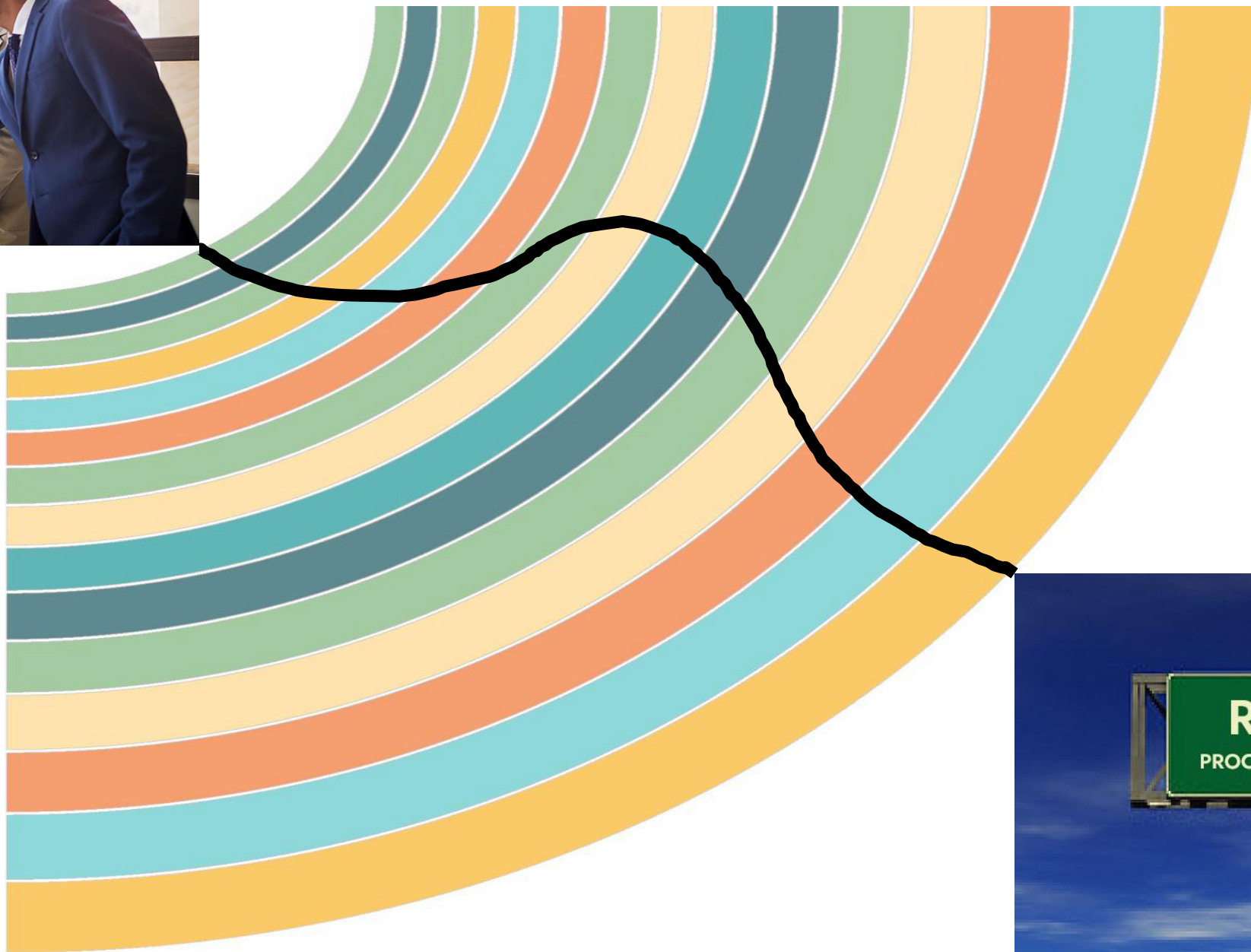
Intendants de la culture

POURQUOI



Commencez par le
pourquoi – *Simon
Sinek*

Si le pourquoi est
clair, alors le quoi a
de l'importance –



Parabole de la terre



**‘La culture se
nourrit de
stratégie
au petit
déjeuner’**

- Peter Drucker

Principe : Parabole de la terre

3-8 « Que pensez-vous de ceci ? Un agriculteur a semé des **graines**. En dispersant les **graines**, une partie est **tombée sur la route** et les oiseaux l'ont mangée. Une partie est **tombée dans le gravier** ; elle a germé rapidement, mais n'a pas pris racine, de sorte que lorsque le soleil s'est levé, elle s'est desséchée tout aussi rapidement. D'autres sont **tombées dans les mauvaises herbes** ; lorsqu'elles ont poussé, elles ont été étranglées par les mauvaises herbes. D'autres sont **tombées sur la bonne terre** et ont **produit une récolte** au-delà de ses rêves les plus fous.

9 Vous écoutez ? Vous écoutez vraiment ? »



Andrews
University

La plupart des valeurs
que nous pensons
défendre sont en
contradiction avec les
autres valeurs que nous
pensons défendre –

Brené Brown

Prenez le temps de
réfléchir.....

Que faudrait-il pour que la culture
de votre lieu de travail soit
« réceptive aux semences de la
stratégie » ?

Parabole de la terre



**‘La culture se
nourrit de
stratégie
au petit
déjeuner’**

- Peter Drucker

Les gens oublieront ce que vous avez dit,
ils oublieront ce que vous avez fait, mais
n'oublieront jamais ce que vous leur avez
fait ressentir.

Maya Angelou

La culture se nourrit de stratégie au petit déjeuner

La culture, ce sont les valeurs, les attitudes, les comportements par défaut – c'est la façon dont nous faisons les choses par défaut.....

Les organisations sont comme des canots à rames :

- **30 % rament**
- **50 % attendent des instructions**
- **20 % sabotent activement**
- ***Les 20 % toxiques***

(Rex Miller, futurologue)



Les dirigeants doivent **soit investir** un temps raisonnable pour répondre aux peurs et aux sentiments, **soit gaspiller** un temps déraisonnable à essayer de gérer des comportements inefficaces et improductifs.

Brown



Brené
Brown
University

prenez le temps de
réfléchir.....

Avec qui devriez-vous passer votre
temps ?

- Les 30 % pour les amener à en faire
plus ?
- Les 50 % pour donner des
instructions ?

Parabole de la terre



**‘La culture se
nourrit de
stratégie
au petit
déjeuner’**

- Peter Drucker

LES GENS
VIENNENT
À CAUSE D'UNE
GRANDE VISION

LES GENS
PARTENT À
CAUSE D'UN
PIÈTRE
LEADERSHIP

Behappy.me



Andrews
University

Intendants de la gouvernance partagée

Le paysage sur le lieu de travail

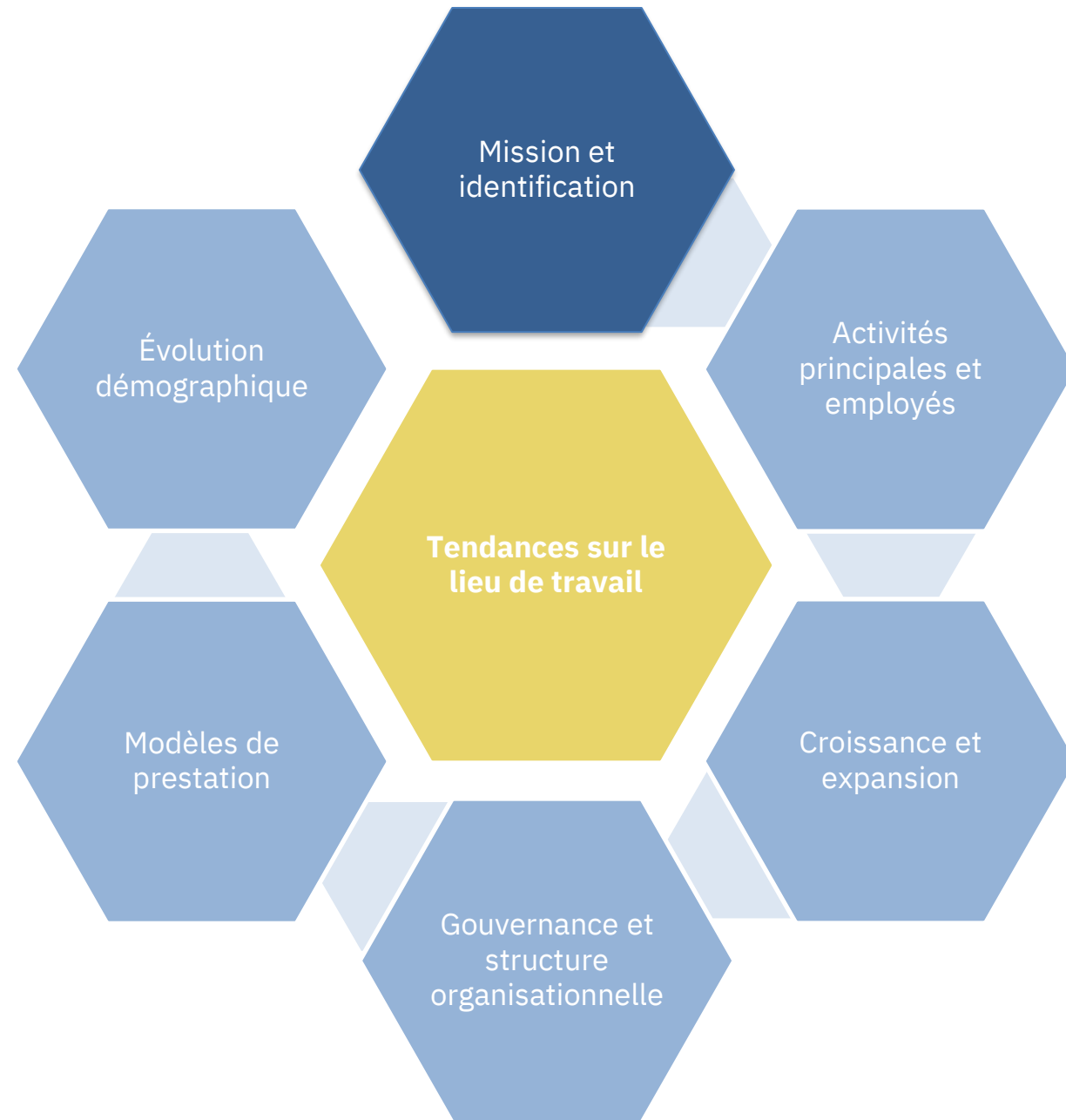


La Mission,
c'est tout

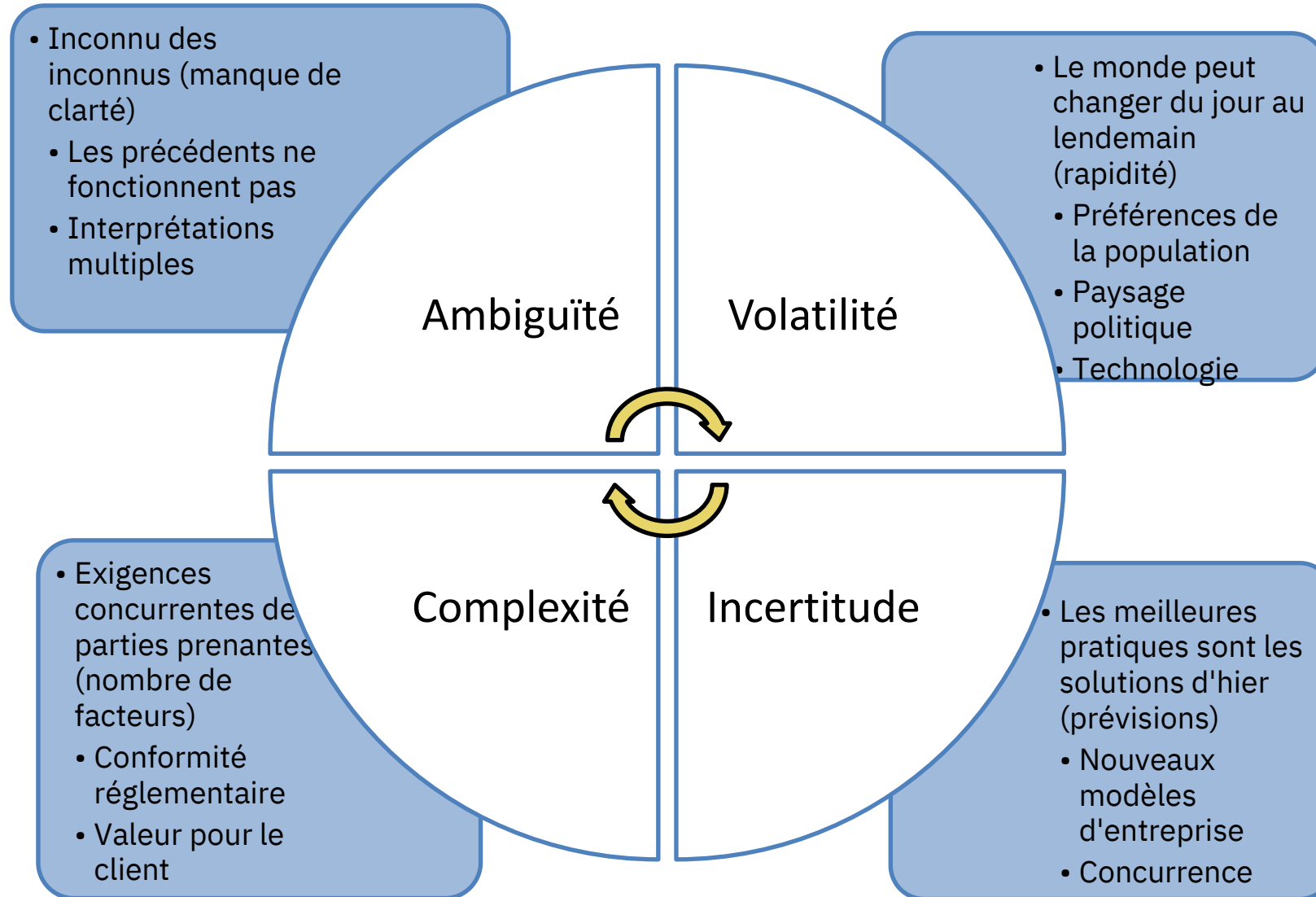




Je
construi
s un
château



Réalité VICA



Diriger à travers l'incertitude

- Évolution des défis et des stratégies de gestion

- *Chronique récente du Rapport spécial de l'enseignement supérieur*



La compassion pour les
personnes que nous
dirigeons est une
condition préalable au
leadership – Brené Brown

Les leviers de la réussite.....

« Les entreprises qui sont passées de bonnes à grandes ont pris l'habitude de mettre leurs **meilleurs éléments** au service de leurs **meilleures opportunités**, et **non** de leurs **plus gros problèmes**... comprenez que la gestion de vos problèmes ne peut que vous rendre bon, alors que bâtir vos opportunités est le seul moyen de **devenir grand** »

Les leviers de la réussite.....

« Si quelque chose va mal, c'est moi qui l'ai fait. Si quelque chose va à peu près bien, c'est nous qui l'avons fait. Si quelque chose va vraiment bien, c'est vous qui l'avez fait. C'est tout ce qu'il faut pour que les gens gagnent... pour VOUS. » *Alabama coach, Paul "Bear" Bryant*

J'envoie un
homme sur
la lune





andrewsalumni
Andrews University



Écoutez avec la même
passion que vous voulez
être entendu – Brené
Brown

Profils des styles d'écoute

Bodie, G.D., Worthington D.L., & Gearhart, C.C. (2013)



ÉCOUTE RELATIONNELLE

- Orientée vers les personnes
- Tendances empathiques
- Grande capacité à se concentrer sur les sentiments des autres
- Bienveillance verbale



ÉCOUTE ORIENTÉE TÂCHES

- Orientée vers l'action, pas de perte de temps
- Recherche la brièveté des réponses
- Manque de capacité d'empathie
- Va à l'essentiel



ÉCOUTE ANALYTIQUE

- Orientée vers le contenu
- Réflexion systématique
- Traitement de l'information
- Recherche toutes les perspectives avant de se forger une opinion



ÉCOUTE CRITIQUE

- Axée sur l'exactitude et la logique
- Perçoit erreurs et incohérences
- Évaluation conversationnelle
- Note les contradictions verbales

@consciousempathyatwork

Prenez le temps de réfléchir.....

Qu'est-ce qui rend difficile pour vous d'assumer votre responsabilité en matière de gouvernance partagée ?

Parabole de la terre



**‘La culture se
nourrit de
stratégie
au petit
déjeuner’**

- Peter Drucker

LES GENS
VIENNENT
À CAUSE D'UNE
GRANDE VISION

LES GENS
PARTENT À
CAUSE D'UN
PIÈTRE
LEADERSHIP

Behappy.me



Andrews
University

Intendants de la croissance et du développement professionnel des employés

Croissance et développement des employés

- La croissance de l'organisation commence par le fait de **donner aux employés les moyens** d'atteindre leurs objectifs professionnels. Les superviseurs doivent soutenir la croissance professionnelle des employés, afin qu'ils développent leurs compétences et soient motivés au travail (Forbes, 2021).
- **Négliger la croissance des employés**, c'est risquer que les travailleurs les plus talentueux aient le sentiment de ne pas être appréciés, ce qui **nuît au moral et à la productivité** (Forbes, 2021).
- **Le soutien apporté aux employés** et à leur carrière **favorise**



J'AI APPRIS
À MÉDOR À
SIFFLER



JE L'ENTENDS
PAS SIFFLER



J'AI DIT JE LUI AI
APPRIS. J'AI PAS
DIT QU'IL AVAIT
APPRIS

BUD
BLAKE
56

siffler...

1. **Comprendre** les aspirations des employés – aligner les atouts des employés sur les priorités de l'organisation.
2. **Payer pour le développement professionnel** – faire du développement professionnel (qui est payé) une exigence de l'emploi.
3. **Encourager** le travail intelligent et efficace – récompenser l'efficacité et non les longues heures de travail.
4. **Identifier** des solutions mutuellement bénéfiques – qui feront progresser les objectifs de carrière et l'organisation.
5. **Soutenir** la participation au développement professionnel – possibilité de passer à l'étape suivante (Forbes, 2021).



siffler...

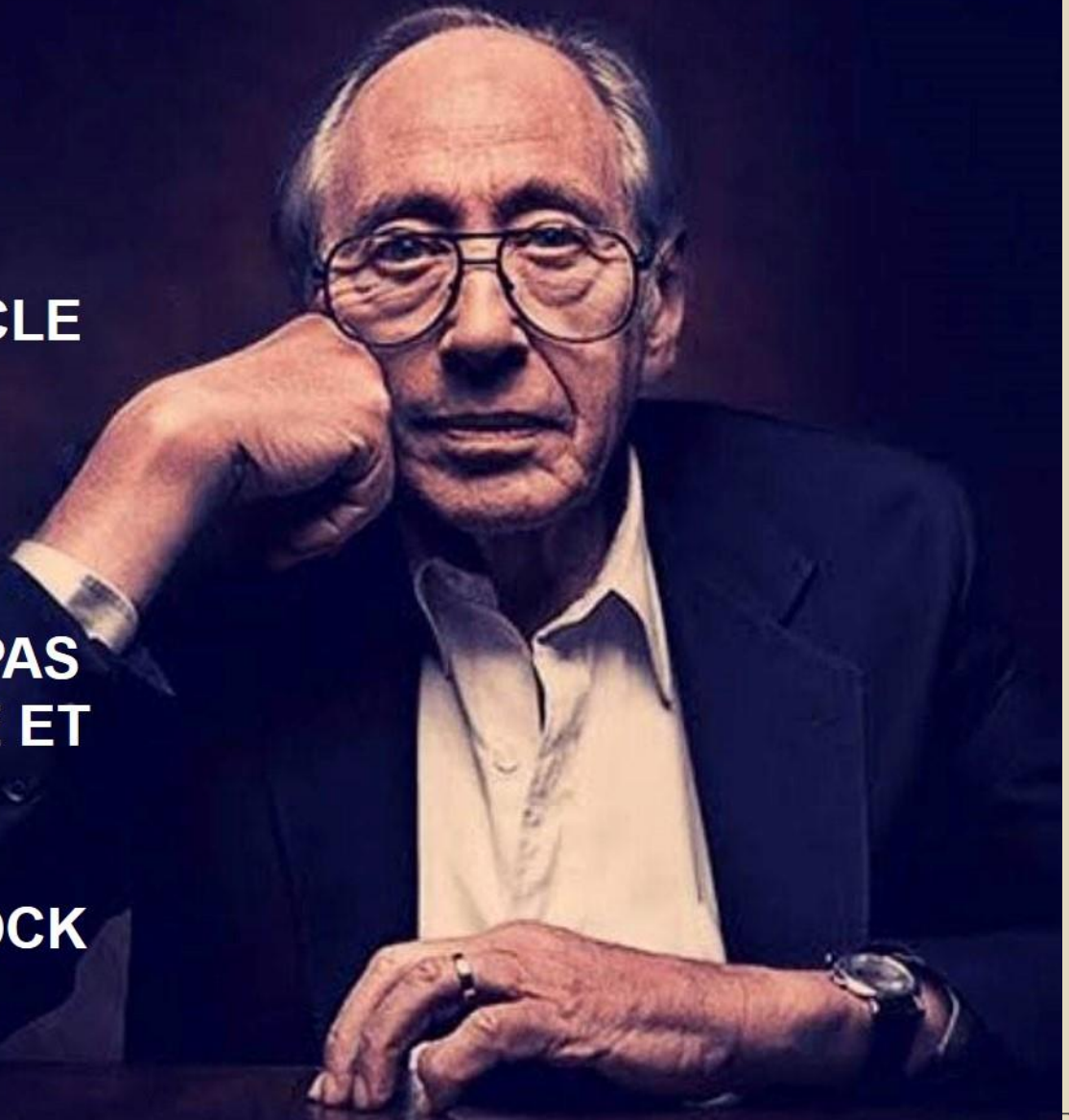
- 6. Établir** un programme de mentorat – les employés chevronnés offrent régulièrement leurs perspectives et leurs conseils professionnels à leurs collègues moins expérimentés.
- 7. Proposer** des cours de perfectionnement en ligne – rendre les possibilités flexibles à tout moment et en tout lieu.
- 8. Aider** les employés à définir un parcours de développement – un parcours clair.
- 9. Aider** les employés à identifier les points forts et les modèles – une bonne connaissance de soi est la clé de la croissance.
- 10. Accepter** le retour d'information pour donner un retour d'information – rechercher le retour d'information pour que les employés puissent le recevoir facilement

« LES ILLETTRÉS DU XXI^e SIÈCLE

**NE SERONT PAS CEUX QUI NE
SAVENT NI LIRE NI ÉCRIRE,**

**MAIS CEUX QUI NE PEUVENT PAS
APPRENDRE, DÉSAPPRENDRE ET
RÉAPPRENDRE. »**

-ALVIN TOFFLER, FUTURE SHOCK



L'affection pour les
personnes que nous
servons n'est pas
négociable – Brené Brown

**Gestion des
relations**



Conscience de soi



4 PILIERS

D'INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE

Autorégulation



Conscience sociale



Prenez le temps de réfléchir.....

1. Quelle est votre théologie de la gouvernance partagée ?
2. Comment le concept du sacerdoce de tous les croyants (employés) influence-t-il vos choix en matière de gouvernance ?
3. Si nous sommes tous des prêtres, alors quoi ?

Prenez le temps de réfléchir.....

4. Que voulez-vous vraiment que les employés soient/fassent/pensent ?
5. Comment leur emploi va-t-il changer leur vie/les rendre différents/meilleurs ?

La compassion pour les
personnes que nous
servons est une condition
préalable au leadership –
Brené Brown

Parabole de la terre



**‘La culture se
nourrit de
stratégie
au petit
déjeuner’**

- Peter Drucker

LES GENS
VIENNENT
À CAUSE D'UNE
GRANDE VISION

LES GENS
PARTENT À
CAUSE D'UN
PIÈTRE
LEADERSHIP

Behappy.me



Andrews
University

En conclusion.....

24-28 Lorsque les dix autres entendirent cela, ils perdirent leur sang-froid, complètement dégoûtés par les deux frères. Jésus les réunit pour calmer le jeu. Il leur dit :
« **Vous avez vu comment les chefs impies se mettent en avant**, et comment un peu de pouvoir leur monte à la tête. **Il n'en sera pas ainsi pour vous**. Celui qui veut être grand doit devenir serviteur. Celui qui veut être le premier parmi vous doit être votre esclave. C'est ce qu'a fait le Fils de l'homme : Il est venu pour servir, et non pour être servi, et pour donner sa vie en échange des nombreux otages » (Matthew 20, The Message).

La tension est saine.....

- « Le test d'une intelligence de premier ordre est la capacité de maintenir deux idées opposées dans l'esprit en même temps et de conserver la capacité de fonctionner. » Jim Collins
- Par exemple, la recherche de la vérité et la certitude de connaître déjà Dieu comme source de toute vérité.
- Notre objectif n'est pas d'éliminer les tensions intellectuelles, mais de doter les employés de la capacité de s'épanouir au milieu de tensions

Les organisations adventistes du septième jour existent pour...

- **Servir la cause du Christ** – une cause qui nous dépasse considérablement.
- **Aider les employés à être incroyablement ambitieux** – mais d'abord et avant tout pour l'organisation – la cause du Christ ! Pas pour soi.
- **Aider les employés à se demander : comment vais-je changer la vie des autres aujourd'hui ?**

Jim Collins

Andrews University

Seek Knowledge. Affirm Faith. Change the World.

Recherchez la Connaissance. Affirmez la Foi. Changez le Monde.