

TRANSFORMER SA CULTURE MANAGÉRIALE

La quête d'agilité et de sens au travail bouleverse les modèles managériaux traditionnels. Alors que la responsabilisation des collaborateurs s'impose comme une nécessité, SYN'UP, expert en leadership et cohésion d'équipe, accompagne les entreprises dans cette mutation profonde en redéfinissant les relations au sein des organisations.

Informations Entreprise : Comment peut-on expliquer le « manque d'engagement » que ressentent les entreprises vis-à-vis de leurs collaborateurs ?

Gaëlle Bonhomme (Fondatrice et dirigeante de SYN'UP) : Nous observons aujourd'hui deux grandes tendances dans le monde professionnel.

Le premier point concerne les managers : de moins en moins de collaborateurs souhaitent endosser ce rôle. Autrefois, le poste de manager était perçu comme une promotion, une reconnaissance. Cette vision s'estompe, et beaucoup n'ont plus envie de gérer des équipes. Entre ceux qui se sentent coincés entre le marteau et l'enclume,

et ceux qui n'ont jamais été accompagnés dans ce nouveau rôle d'encadrant, nombre se tournent désormais vers des fonctions transversales.

La seconde tendance, c'est un rééquilibrage entre la vie professionnelle et personnelle. L'engagement au travail est bien moins fort, le travail ne tient plus la même place dans la vie des individus. C'est encore plus vrai pour les jeunes générations qui ne s'accommodent plus des pratiques managériales traditionnelles « top-down ».

I.E : Comment pouvons-nous expliquer ce nouveau paradigme ?

Gaëlle Bonhomme : Il est en effet important de comprendre le phénomène sous-jacent : la montée d'une dimension individualiste dans notre société. On assiste à un recentrage sur soi : 'Moi d'abord, la boîte ensuite'. Ce phénomène s'est matérialisé au moment de la COVID par les discussions autour du télétravail, mais il s'étend à d'autres aspects, comme la capacité à refuser certaines tâches ou à démissionner sans avoir un plan B, ce qui était impensable il y a 5 ans. Cette quête de liberté bou-



Gaëlle Bonhomme

Bio Express

Gaëlle Bonhomme, diplômée de Centrale Marseille et d'HEC, a occupé des postes de direction au sein de grands groupes internationaux. En 2019, elle fonde SYN'UP, un collectif de coachs dédié à l'accompagnement des dirigeants dans leur transformation managériale, pour des entreprises plus agiles et vivantes, où dirigeants, managers et collaborateurs sont à la fois plus efficaces et enthousiastes.

Experte en coaching d'organisation, elle s'est formée auprès des institutions de référence en France et aux Pays-Bas, et détient l'exclusivité du concept CIRCYOUULAR® en France, qu'elle transmet aux coachs et dirigeants. Grâce à ses méthodes innovantes et concrètes, SYN'UP s'impose progressivement comme un acteur incontournable dans l'accompagnement des transformations culturelles.

Sur LinkedIn, suivie par plus de 10 000 abonnés, Gaëlle partage des réflexions, des outils pratiques et des exemples inspirants, promouvant un management humaniste pour transformer durablement les entreprises et favoriser l'épanouissement des équipes.

leverse la relation entre le manager et ses collaborateurs.

Auparavant, l'autorité hiérarchique permettait de faire avancer les choses presque exclusivement de manière directive. Désormais, les collaborateurs ne réagissent plus de la même façon aux ordres, ce qui oblige les managers à revoir leurs pratiques. Nous voyons émerger de nouveaux modèles managériaux, axés sur la motivation et l'autonomie.

I.E : Comment l'outil CIRCYOULAR® répond-t-il à cette mutation ?

Gaëlle Bonhomme : Il est essentiel de comprendre que chaque collaborateur est unique. Il est donc indispensable de créer une relation personnalisée avec chacun d'eux. Ce qui compte désormais pour les managers, c'est de s'intéresser non pas uniquement à ce que fait la personne, mais à qui elle est réellement. Cela inclut ses valeurs, ses motivations, ses forces mais aussi ses fragilités. C'est cette dimension humaine qui doit également guider la relation managériale.

Le concept CIRCYOULAR® permet ainsi aux managers de partir à la découverte d'eux-mêmes avant d'aller à la rencontre de leurs collaborateurs. Cela encourage une relation plus profonde, plus personnalisée, où chacun se sent reconnu non seulement pour son travail, mais pour qui il est. Cette personnalisation est la clé pour instaurer un management plus authentique et efficace.

I.E : Comment un manager peut-il trouver le juste équilibre entre accorder de la liberté à ses équipes et maintenir un cadre sécurisant ?

Gaëlle Bonhomme : Pour adopter un management équilibré, il est indispensable d'oser faire confiance. Cela signifie qu'à un moment donné, je dois lâcher certains modes de fonctionnement pour permettre à mon collaborateur de prendre des décisions en autonomie. C'est un processus progressif qui nécessite de bien connaître son collaborateur.

Le point de départ est donc d'oser accorder cette confiance, mais cela pose inévitablement la question du rapport à l'erreur. Est-ce que j'accepte l'idée que moi, ou mes collaborateurs, nous puissions nous tromper ? La gestion du risque devient alors un élément central. Plus on donne de liberté, plus il faut établir un cadre clair et sécurisant. Ce

cadre permet non seulement de limiter les risques, mais aussi de garantir que chacun se sente en sécurité pour prendre des initiatives et s'engager pleinement.

I.E : Comment ces concepts influencent-ils concrètement la gestion quotidienne des équipes et la résolution des conflits ?

Gaëlle Bonhomme : De ces nouvelles méthodes et de cette nouvelle relation de confiance, émerge une nouvelle approche relationnelle. Chacun peut « déposer l'armure », assumer ses forces et ses faiblesses. À la clé ? Des échanges vrais et authentiques - profonds et enrichissants.

Une culture de l'entraide s'installe. Parce que j'ose partager ma vulnérabilité, alors je peux demander de l'aide et donc gagner en autonomie. Cela se traduit par de nouveaux processus tels que l'intervision : je demande de l'aide à 2 ou 3 collègues. Je ne viens plus chercher un conseil, mais plutôt un dialogue qui me permet de trouver mes réponses de manière autonome. Plutôt que de donner des réponses « toutes faites », ce procédé permet à la personne de mieux se comprendre, avec l'aide des autres. Résultat ? Un collaborateur qui identifie lui-même la cause du blocage pour avancer vers une solution !

Force est de constater que les conflits naissent le plus souvent d'un flou dans « qui décide quoi et comment » ; un travail sur les rôles, les domaines d'autorité et les processus de décision dans l'organisation participe grandement à réduire les conflits.

I.E : Comment voyez-vous l'avenir des entreprises dans cette transition managériale ?

Gaëlle Bonhomme : Il est désormais largement reconnu que la transition managériale est une nécessité incontournable, et ce constat fait consensus, y compris au sein des instances étatiques. Les assises du travail¹ concluent d'ailleurs que le premier axe pour reconsidérer le travail est de gagner la bataille de la confiance par une révolution des pratiques managériales et en associant davantage les travailleurs.

L'entreprise de demain doit placer l'humain au centre de ses préoccupations pour en faire des collaborateurs-acteurs. En retour, cette autonomisation

Ce qu'ils en pensent

Dans le cadre de quel projet avez-vous été amené à solliciter l'expertise de Gaëlle Bonhomme ?
En tant qu'entreprise innovante en forte croissance, nous avons besoin d'accompagner la montée en compétences de nos managers et de faciliter la coopération entre équipes.

Que vous a-t-elle concrètement permis de développer ?
Le concept CIRCYOULAR a été très efficace pour créer un langage commun. Il m'a permis d'aider mes managers à monter rapidement en compétence. Nous l'utilisons quotidiennement pour améliorer la communication, la coopération entre nous et avec nos collaborateurs, en se basant sur une meilleure connaissance de soi.

Lothaire Berté, Dirigeant de la société CADRE VERT

Dans le cadre de quel projet avez-vous été amené à solliciter l'expertise de Gaëlle Bonhomme ?
Dans le cadre de notre passage en SEM, nous avons besoin d'intégrer la notion de performance durable à notre ADN, et d'accompagner nos managers dans cette évolution.

Que vous a-t-elle concrètement permis de développer ?
L'intégration du concept CIRCYOULAR a déjà optimisé notre processus RH, notamment pour les recrutements et l'onboarding. La prochaine étape est de diffuser cette approche aux managers afin de renforcer leur leadership et favoriser la performance collective, toujours dans le respect de l'Humain.

Marie Dubout DRH de Reims Habitat

permet à l'entreprise de gagner en agilité. Si chaque employé comprend bien le sens de son rôle et le cadre dans lequel il opère, il est capable de prendre des décisions éclairées. Cela renforce l'agilité de l'entreprise, un atout indispensable pour faire face aux défis à venir – qu'ils soient sociaux, environnementaux ou économiques.

¹ https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/note_presentation_rapport_assises_travail.pdf