



par Christian BUSCHBECK \*

## Courage et empathie : les 2 clés du leadership

**N**os collaborateurs et partenaires d'affaires sont-ils pleinement motivés, mobilisés, responsables, autonomes et engagés ? Comment pouvons-nous y contribuer avec du leadership et, en particulier, dans sa dimension courage et empathie ?

Le leader met en œuvre toutes les actions nécessaires pour entraîner ses collaborateurs, par une adhésion volontaire, dans un projet collectif et ceci afin d'atteindre les buts fixés. Pour exercer du leadership, il s'agit de comprendre et d'intégrer ses propres leviers d'action ou d'inaction, et ceux des femmes et des hommes que nous désirons réunir et mobiliser autour d'un projet commun.

### POURQUOI LE COURAGE ET L'EMPATHIE SONT-ILS DES ÉLÉMENTS CLÉS POUR FÉDÉRER DES COLLABORATEURS ET DES ÉQUIPES ?

Le courage c'est le renoncement à aller dans des chemins que nous connaissons pour aller vers des

chemins inconnus. Ce qui nous en empêche c'est justement la peur de l'inconnu, la peur de nous-mêmes et la peur des conséquences de nos choix. Quelle est la dernière action de courage que j'ai entreprise ? Celle qui m'a permis de me confronter à mes plus grandes peurs ? Toute personne est en permanence interpellée intérieurement face à un dilemme :

- 1. L'envie d'aller de l'avant, de pleinement vivre son potentiel et de développer celui de ses collaborateurs. Ce sont ces éléments qui nous poussent à entreprendre, à mobiliser son courage pour décider et partir dans l'action.
- 2. La peur de l'inconnu, de perte de maîtrise, la peur du regard des autres et de l'échec.

Et si l'échec était un formidable moteur de réussite ? Il est indispensable pour évoluer, pour aller de l'avant, pour explorer. Dans un monde de plus en plus complexe et turbulent, tout dirigeant focalisé sur son passé ne peut affronter l'avenir avec courage et prendre des décisions dans un environnement incertain.



Il y a quelques mois un cadre dirigeant d'une entreprise leader suisse m'a annoncé qu'il allait avoir un entretien avec son directeur à Zurich pour lui demander de prendre des décisions et clarifier des points difficiles dans leur collaboration. Cet entretien serait peut être le dernier jour comme employé de cette structure. L'entretien a en effet été difficile et confrontant, le cadre dirigeant a affronté sa plus grande peur, celle de perdre son emploi dans lequel il s'est engagé avec succès depuis plus de 10 ans en gravissant les différents niveaux hiérarchiques. Aujourd'hui c'est le cadre dirigeant de cette entreprise qui est le plus mis en valeur dans l'entreprise comme un exemple de réussite et de leadership.

---

*Et si l'échec était  
un formidable moteur  
de réussite ?*

---

Le moteur même du courage c'est de pouvoir se détacher de ce que l'on connaît pour affronter ce que

l'on ne connaît pas. Bertrand Piccard un des grands leaders de notre époque évoque : « il s'agit d'aller au-delà des évidences et entrer dans l'inconnu pour remettre en question les certitudes ». Ceci nous permet d'avoir le courage d'innover, le courage de penser différemment, le courage de croire en ses idées, le courage de décider, le courage d'affronter et le courage d'entreprendre.

**L'EMPATHIE EST LA FACULTÉ INTUITIVE DE SE METTRE À LA PLACE D'AUTRUI, DE PERCEVOIR CE QU'IL RESSENT**  
(définition Larousse)

L'importance de la dimension empathique est totalement sous-estimée dans le leadership principalement en raison de la non compréhension de ce qu'est l'empathie et de la confusion avec la sympathie. Dans la dimension sympathique, je m'identifie en effet à l'autre, je deviens sensible à toute sorte d'expérience sans être capable de me positionner. Cela peut mener jusqu'à un chaos émotionnel parce qu'il peut y avoir perte de sa propre identité et d'une fusion avec l'autre.

La peur de développer son leadership empathique est liée à 2 éléments :

- 1. La peur de l'autre et de s'interfacer grâce à un échange ouvert et transparent
- 2. La peur de perdre sa propre identité et ses propres idées

Dans le leadership empathique au contraire, j'ai la capacité à entrer dans le monde de l'autre, à comprendre et percevoir ses intérêts, ses leviers de motivation, son mode de raisonnement.

---

*Tout dirigeant focalisé sur son passé ne peut affronter l'avenir avec courage.*

---

Je donne à l'autre le droit d'exister dans cette richesse faite de différences, dans cette complémentarité qui fait la puissance d'une collaboration et de la synergie au sein d'un travail d'équipe. En tant que leader je mets en œuvre le potentiel de chacun, je favorise un travail basé sur des échanges ouverts et authentiques et je mets en œuvre tous les leviers de l'intelligence collective et émotionnelle. Plus je suis empathique vis-à-vis de mon interlocuteur, plus cette personne aura tendance à montrer de l'empathie vis-à-vis de moi, de mes idées et de mon éclairage sur une situation. Tout leader doit donc développer une grande capacité à l'empathie pour comprendre la complexité d'un monde changeant et les enjeux humains et du lien à créer avec ses interlocuteurs.

---

*Tout leader doit donc développer une grande capacité à l'empathie pour comprendre la complexité d'un monde changeant*

---

Courage et empathie sont comme 2 pôles d'un aimant qui peuvent sembler être en opposition ou être vécu en synergie au niveau de son leadership. Pour pouvoir explorer pleinement ces 2 clés du leadership il faut avoir exploré soi-même ses peurs et ses doutes vis-à-vis du courage et de l'empathie. C'est notre propre construction mentale et émotionnelle que nous allons questionner à travers cette exploration intérieure et qui va permettre de vivre pleinement notre exploration comme leader. Pour cela l'accompagnement d'un mentor ou coach qui a lui-même fait l'exploration de ces 2 dimensions fait partie de tout cheminement de tout dirigeant et cadre dirigeant. Ceci pour nous soutenir dans cette démarche d'introspection et nous confronter si nous restons dans notre zone de confort. ■

*\*A PROPOS DE L'AUTEUR :*

**Christian BUSCHBECK** - Fondateur et Directeur d'esperformance, spécialisé dans le développement du leadership et l'accompagnement de dirigeants et cadres dirigeants

