

N°13-6 – septembre 2013

Editorial

Pendant longtemps le quotient intellectuel a été la mesure unique pour identifier les grands talents. Puis progressivement les entreprises ont porté leur attention sur les capacités relationnelles et l'intelligence émotionnelle de leurs leaders et hauts potentiels.

Depuis une dizaine d'années, c'est une autre forme d'intelligence qui se fait parler d'elle : l'intelligence dite spirituelle.

Cette forme d'intelligence est celle que Steven Covey a décrit comme « la plus centrale et la plus fondamentale de toutes les intelligences, car elle est la source du guidage des trois autres (mentale, physique, émotionnelle) ».

La spiritualité a toujours été une force directrice dans la culture indienne, et c'est de la mise en pratique de cette spiritualité dans l'Inde moderne et aussi dans l'Occident, que Hassina Piaraly va nous parler dans son article.



Róisín Saunier
Associate Partner

Intelligence spirituelle et leadership Vers un modèle de leadership universel

Par Hassina Piaraly, Coach Interculturelle, Spécialiste de l'Inde

Il est utile de rappeler que dans l'histoire, nous avons eu l'occasion de vivre des changements radicaux et de changer les paradigmes de management pour répondre aux besoins de la société.

Avec la révolution industrielle et les besoins de produire massivement, l'Homme s'est retrouvé comme un composant standard du process de production. Il a commencé la rupture avec son rôle social et spirituel qui devaient rester hors du lieu de travail, le mot d'ordre étant efficacité. Récemment encore, avec les exigences de retour sur investissement rapide des actionnaires, le mot d'ordre est devenu la rentabilité immédiate.

Aujourd'hui, les entreprises disent : « nous prenons conscience que les Hommes sont nos meilleures ressources, et nous réfléchissons à comment les rendre heureux et épanouis. » Elles multiplient les initiatives et cherchent des moyens pour remotiver les équipes de manière à ce qu'elles soient plus créatives et surtout plus coopératives. Toujours est-il que la dernière étude Ibet (Indice de bien être au travail) révèle qu'en 2011 **la mauvaise qualité de l'organisation et le mal être au travail ont coûté une perte en Valeur Ajoutée de 250 milliards d'euros pour l'ensemble du secteur privé.**

Vers la prise en compte de l'intelligence spirituelle

Au départ, nous avons institué la notion de Quotient Intellectuel (QI) comme indicateur de performance, puis plus récemment, nous avons reconnu le Quotient Emotionnel (QE) car nous avons réalisé que la gestion des émotions devait être prise en compte pour améliorer les relations interpersonnelles et de ce fait l'efficacité des collaborateurs.

Malgré la prise en compte de ces deux facteurs, nous sommes aujourd'hui confrontés à une perte de sens, d'authenticité, d'équilibre, et d'éthique. Que pouvons-nous faire ?

Voyons ce qui se passe de l'autre côté de la planète en Inde.

Comme d'autres pays émergents, l'Inde vit comme une Renaissance et elle a parfois du mal à s'adapter aux principes de la modernisation qui vont souvent à l'encontre de ses modes de pensée traditionnelle.

C'est alors dans son riche passé et sa mythologie que l'Inde va chercher des sources d'inspiration. En effet, L'Homme, pour être heureux a besoin de répondre aux besoins de son corps et de son esprit, de réfléchir à ce qui fait sens pour lui tout en apprenant à vivre avec les autres. En résumé, le but est de s'épanouir personnellement et d'apprendre la coexistence.

C'est de là que vient, entre autres, la notion d'**Intelligence Spirituelle ou Quotient Spirituel (QS)** qui correspond à la recherche de sens individuel puis collectif.

Le Quotient Spirituel n'a rien à voir avec la religion, c'est un besoin de l'Homme dans son développement et cela fait partie intégrante de lui, de sa place dans le Monde et sa contribution au Monde, c'est l'habileté d'agir avec sagesse et compassion pour atteindre des résultats.

Intelligence spirituelle et leadership (suite)

Le cas de Wipro

Wipro (SSII indienne présente dans 57 pays, 145,000 collaborateurs) emploie 20 nationalités différentes en Inde. Elle doit par conséquent s'appuyer sur des valeurs universelles qui ne vont heurter aucune des cultures présentes.

Cette entreprise intègre dans sa vision stratégique la dimension de l'intelligence spirituelle. Pour cela, la société s'est inspiré de Shri Aurobindo, philosophe, poète et écrivain du 19^e siècle qui a conçu le principe du leadership transformationnel en développant les dimensions physiques (pour la structure), vitales (pour les relations), mentales (pour l'action), psychiques (pour les résultats) et spirituelles (pour l'harmonie).

Au niveau physique, le leader Wipro va créer un environnement qui stimule les comportements éthiques et pour ce, Wipro a mis en place un « Talent Transformational Program » qui comporte aussi bien des exercices de relaxation et de méditation que des programmes de communication et de dépassement de soi.

Au niveau vital et mental, le leader va créer une atmosphère positive qui encourage la confiance mutuelle et la volonté d'apprendre des erreurs. Il va bâtir le niveau d'engagement des employés. Pour bâtir le niveau d'engagement des employés, il va puiser dans la force et la confiance qu'il aura acquis grâce à son travail « intérieur », et il sera en phase avec ses collaborateurs qui auront développé la même force « intérieure » qui va leur permettre de s'engager. Des événements sociaux vont venir renforcer ces liens.

Au niveau psychique, le leader va définir la vision, la mission et la stratégie de son équipe mais surtout les faire vivre en permanence et les refléter dans ses comportements et prises de décision. Cette cohérence est indispensable pour engendrer l'adhésion des employés. Chez Wipro on dit, « même si Wipro est flexible vis-à-vis du client, il n'y a aucune place pour l'ambiguïté quant à nos principes et valeurs. »

Au niveau spirituel, c'est le CEO, Azim Premjee qui incarne la force spirituelle et charismatique. Il représente ce qu'il promet dans son intégralité et inspire ainsi ses équipes.

Force est de constater qu'avec un style de leadership qui tâche de répondre à tous les besoins des employés—matériels et immatériels—les résultats de cette entreprise sont vraiment conséquents.

L'intérêt pour l'intelligence spirituelle n'est pas limité au sous-continent indien. Depuis la publication de son livre SQ: Connexion avec notre Intelligence Spirituelle, l'Américaine Danah

Zohar intervient régulièrement pour des entreprises occidentales telles que Coca Cola, Mc Kinsey, Shell, Volvo, BMW et Erikson.

Vers un style de Leadership Universel dans l'Occident

Qualités requises :

- Avoir une bonne connaissance de soi, de ses valeurs profondes pour pouvoir agir de façon éthique
- Savoir développer son agilité, son adaptabilité et se remettre en cause lorsque ce sera nécessaire
- Agir avec modestie et patience (surtout lors de la conduite de changement)
- Garder l'humilité comme mot d'ordre permanent
- Apprécier la force et le pouvoir de la modération

Sur le plan opérationnel :

Avant de se lancer dans des réformes structurelles et organisationnelles, le Leader Universel devrait effectuer un travail sur lui pour pouvoir agir de façon éthique et avec discernement.

Il devrait construire la vision, la mission et la stratégie avec ses équipes en les consultant de manière réelle et non formelle. Une vision qu'il porte et fait vivre en permanence.

En somme, L'intelligence spirituelle nous invite à considérer tout ceci comme un ensemble, comme un corps qu'on ne peut dissocier et qui va permettre de créer une harmonie personnelle, organisationnelle et universelle.

Mini bio: Hassina Piaraly

Hassina est Consultante Internationale depuis plus de 13 ans. Elle accompagne et prépare les collaborateurs des Entreprises qui vont travailler à l'International et notamment avec l'Inde dont elle est originaire et l'Océan Indien où elle est née.



Hassina est passionnée par la recherche de solutions innovantes pour créer des ponts entre les cultures et développer le Pluralisme.

Auparavant, elle a eu une expérience de management opérationnel dans les groupes tels que General Electric et connaît bien l'environnement et le public auquel elle s'adresse.

managing
worldwide

cultures at work

To learn more about what we do, please write to us at info@managingworldwide.com or visit our website:
www.managingworldwide.com