

Bienveillance au travail



Mise à Jour :

Juin 2025

Bienveillance au travail, point en juin 2025

WANA Challenges - www.wana-challenges.com - wana-wana-challenges.fr

Association Loi 1901, N° RNA : 332032637

La bienveillance au travail :

un levier de performance et de cohésion

Introduction

Avec mon équipe, nous avons élaboré un tableau d'analyse des actions sous l'angle de la bienveillance, afin d'observer et d'évaluer nos pratiques internes à la lumière de ce principe. Cet outil de suivi nous a permis de croiser attentes, comportements observés, pratiques managériales et environnement de travail, pour faire émerger des pistes concrètes d'amélioration.

Grâce à cette analyse collective, nous avons pu formuler une série de recommandations, destinées à renforcer la qualité des relations professionnelles et à inscrire la bienveillance comme pilier durable de notre culture d'entreprise.

Définition et enjeux

La bienveillance au travail désigne un mode de relation professionnelle fondé sur le respect, l'écoute active, l'attention sincère portée à autrui et la volonté de favoriser un climat de confiance. Elle ne signifie ni la complaisance ni l'absence d'exigence, mais un équilibre entre performance et humanité.

Ses enjeux sont multiples :

- Prévention des risques psychosociaux (stress, burn-out, conflits)
- Amélioration de la qualité de vie au travail
- Renforcement de l'engagement et de la motivation
- Fidélisation des talents et attractivité de l'entreprise
- Développement d'un management plus coopératif et responsabilisant

Travail réalisé sur la thématique

Nous avons mené un travail structuré autour de trois axes :

Bienveillance au travail, point en juin 2025

WANA Challenges - www.wana-challenges.com - wana-wana-challenges.fr

Association Loi 1901, N° RNA : 332032637

1. Sensibilisation et formation

- Ateliers participatifs organisés avec les équipes pour définir collectivement ce que la bienveillance signifie dans notre contexte professionnel.
- Formation des managers aux pratiques de management bienveillant : écoute active, feedback constructif, reconnaissance, régulation des tensions.

2. Diagnostic de terrain

- Questionnaires anonymes adressés aux salariés pour évaluer le climat social, la perception du management, le niveau d'écoute dans l'organisation.
- Entretiens individuels et groupes de parole pour identifier les pratiques existantes, les difficultés rencontrées, les attentes en matière de relations interpersonnelles et de reconnaissance.

3. Actions concrètes mises en œuvre

- Mise en place de règles de communication bienveillante (charte relationnelle ou code de bonne conduite).
- Instauration de temps d'échange réguliers (réunions d'équipe ouvertes, entretiens de régulation, pauses partagées).
- Lancement de démarches de reconnaissance non financière : valorisation des réussites, messages de remerciement, espaces collaboratifs.
- Médiation interne possible en cas de tensions ou conflits persistants.

Résultats observés / en cours

- Amélioration de la cohésion d'équipe et de la fluidité des échanges.
- Réduction des tensions et d'un certain nombre de situations conflictuelles.
- Prises d'initiative plus nombreuses et sentiment accru de confiance mutuelle.
- Meilleure rétention de certains profils clés et ambiance de travail perçue plus positive.

Bienveillance au travail, point en juin 2025

WANA Challenges - www.wana-challenges.com - wana-wana-challenges.fr

Association Loi 1901, N° RNA : 332032637

Perspectives

- Poursuite des formations pour les nouveaux managers et renforcement du rôle des RH comme garants du climat social.
- Évaluation continue via des baromètres internes.
- Intégration des principes de bienveillance dans les process RH (intégration, évaluation, gestion des conflits).
- Possible élaboration d'un label interne ou d'un engagement RSE valorisant la bienveillance dans les pratiques managériales.

Conclusion : La bienveillance au travail est un facteur stratégique : elle ne s'oppose ni à l'exigence ni à l'efficacité, mais les renforce en s'appuyant sur des relations humaines de qualité. Elle représente un investissement durable dans le capital humain de l'organisation.



Bienveillance au travail, point en juin 2025

WANA Challenges - www.wana-challenges.com - wana-wana-challenges.fr

Association Loi 1901, N° RNA : 332032637